

TAMPEREEN YLIOPISTO

JOHTAMISKORKEAKOULU

Sosiaalisen pääoman monitulkintaisuus

Julkinen talousjohtaminen

Pro gradu –tutkielma

Heinäkuu 2017

Ohjaaja: Eija Vinnari

Eeva Rätty

TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Johtamiskorkeakoulu, julkinen talousjohtaminen
Tekijä:	EEVA RÄTY
Tutkielman nimi:	Sosiaalisen pääoman monitulkintaisuus
Pro gradu –tutkielma:	74 sivua, 4 liitesivua
Aika:	Heinäkuu 2017
Avainsanat:	Sosiaalinen pääoman, työyhteisön sosiaalinen pääoma, henkilöstövoimavarat, sosiaalisen pääoman mittaaminen, vuorovaikutus

Sosiaalisen pääoman käsite on viime aikoina esiintynyt laajasti eri alojen tutkimuksissa. Sosiaalinen pääoma käsitteenä täydentää fyysisen ja inhimillisen pääoman käsitteitä tuomalla esiin sen arvon, joka ihmisten välisissä sosiaalisissa suhteissa piilee. Sosiaalisen pääoman käsitteelle löytyy varmasti yhtä monta määritelmää kuin on määrittelijääkin. Tässä tutkimuksessa sosiaalista pääomaa tutkitaan organisaation ja vielä rajatumminkin työyhteisön näkökulmasta. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia monitulkintaisuuksia työyhteisön sosiaalisen pääoman ilmiöön liittyy. Taustateoriana tutkimuksessa käytetään James G. Marchin rajoitetun rationaalisuuden teoriaa ja siitä johdettua teoriaa monitulkintaisuudesta. Toisena näkökulmana tutkimuksessa on sosiaalisen pääoman mittaaminen, jota lähestytään mittausteorian avulla.

Tutkimuksen empiirinen osa toteutettiin tapaustutkimuksena Hämeenlinnan kaupungille. Hämeenlinnassa mitataan vuosittain työyhteisöjen tilaa sosiaalisen pääoman kyselyllä. Tutkimuksessa tehtiin kolme teemahaastattelua, joiden avulla selvitettiin sitä, kuinka haastateltavat mieltävät sosiaalisen pääoman ilmiönä ja mihin he kokevat sen vaikuttavan. Haastattelujen avulla tutkimukseen tuodaan kolme eri näkökulmaa työyhteisön sosiaalisesta pääomasta: työntekijän näkökulma, esimiehen näkökulma ja työnantajan näkökulma. Toisena teemana tutkimuksessa tutkittiin kaupungissa käytettävää sosiaalisen pääoman mittaria ja mittausteorian avulla lähestyttiin mittarin filosofista, faktuaalista ja funktionaalista toimivuutta. Haastattelujen avulla selvitettiin, kokevatko haastateltavat sosiaalisen pääoman mittaamisen toimivaksi ja hyödylliseksi.

Tutkimuksen tuloksina saatiin, että sosiaalisen pääoman ilmiötä on vaikea ymmärtää ja pukea sanoiksi. Tästä huolimatta ilmiö käsitteellistyi kaikille haastateltaville saman suuntaisesti, eikä suuria eroavaisuuksia löytynyt haastateltavien tavassa ymmärtää ilmiötä. Mittaamisprosessin osalta tuloksena saatiin, että mittaamisen nykyisellään ei koeta olevan tarpeeksi vaikuttavaa. Vaikka mittaamisella on saatu nostettua esiin niitä työyhteisöjä, joissa esiintyy ongelmia, toimet näiden ongelmien korjaamiseksi ovat olleet puutteellisia.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
KUVIOT	4
TAULUKOT	4
I JOHDANTO	5
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	7
2.1 Tutkimusasetelma	7
2.2 Rajaukset ja aikaisemmat tutkimukset	7
2.3 Tutkimusongelma	10
2.4 Tutkimusmetodi	11
3 SOSIAALINEN PÄÄOMA MONITULKINTAISENA ILMIÖNÄ	17
3.1 Rajoittunut päätöksenteko	17
3.2 Monitulkintaisuus	18
3.3 Sosiaalisen pääoman tutkimuksellinen tausta	23
3.4 Organisaation sosiaalinen pääoma	28
4 SOSIAALISEN PÄÄOMAN MITTAAMINEN	33
4.1 Mittausteoreettisia lähestymistapoja	33
4.2 Sosiaalisen pääoman mittaaminen	35
5 SOSIAALINEN PÄÄOMA HÄMEENLINNASSA	38
5.1 Sosiaalisen pääoman erilaiset tulkinnat	41
5.2 Sosiaalisen pääoman mittari Hämeenlinnassa	41
6 SOSIAALISEN PÄÄOMAN NÄKÖKULMIA	46
6.1 Haastattelujen analyysi	46
6.1.1 Sosiaalisen pääoman monitulkintaisuus	47
6.1.2 Sosiaalisen pääoman mittaaminen	52
6.2 Tulosten pohdintaa	59
Yhteenveto tutkimuksen tuloksista	64
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	67
LÄHTEET	71
LIITTEET	74
Liite 1: Teemahaastattelurunko	74
Liite 2. Sosiaalisen pääoman kyselyn vastauslomake 2017	75
Liite 3: Palautteet vuoden 2017 kyselystä	76
Liite 4: Tiedote sosiaalisen pääoman kyselystä vuonna 2017	78

KUVIOT

Kuvio 1. Mittausprosessi.....	33
Kuvio 2. Sosiaalisen pääoman mittarin kysymykset.....	43

TAULUKOT

Taulukko 1. Organisaation sosiaalisen pääoman lähestymistavat.....	31
Taulukko 2. Mittausprosessin kriteerit.....	35
Taulukko 3. Henkilöstön hyvinvointiin tähtäävät strategiset tavoitteet.....	40
Taulukko 4. Sosiaalisen pääoman mittarin tulokset.....	44

I JOHDANTO

Suomen kunnat joutuvat tällä hetkellä elämään jatkuvan muutoksen keskellä. Monet kunnat käyvät eloonjäämistaistelua valttavan taloudellisen paineen alla. Talous on monessa kunnassa hyvin heikko, sillä yksinkertaisesti tulot eivät riitä kattamaan toiminnasta aiheutuvia menoja. Väestö vanhenee, huoltosuhde heikkenee ja nuoret muuttavat suuriin kaupunkeihin opiskelun tai työn perässä. Lisäksi sote- ja maakuntauudistus tulee vaikuttamaan merkittäväällä tavalla kuntien toimintaan siirtämällä monia kunnan toimintoja sote- ja maakuntahallinnon hoidettavaksi. Julkiselle sektorille aiheutuu painetta monesta eri suunnasta, joten uusia keinoja talouden tasapainottamiseksi on yritettävä löytää.

Julkisella sektorilla siirryttiin vuonna 1997 noudattamaan liikekirjanpitoa, mikä on muokannut julkisen sektorin taloudellista raportointia enemmän kohti yksityistä sektoria. Tämä on lisännyt tulosajattelua ja taloudellista raportointia kunnissa. Julkisella sektorilla on jouduttu eri tavoin tasapainottamaan taloutta, muokkaamaan prosesseja ja tekemään työstä tuottavampaa. Kunnissa suurin yksittäinen kuluerä ovat henkilöstökustannukset, sillä kunnan toiminta on palvelukeskeistä. Näin ollen tästä suurimmasta kuluerästä on pyrittävä saamaan mahdollisimman paljon irti. Tosin monissa kunnissa on osattu kääntää ajatus toisinpäin. Viime vuosikymmenenä on ymmärretty, että henkilöstö tulisikin nähdä voimavarana, jonka hyvinvointiin panostaminen vaikuttaa merkittävästi henkilöstökustannuksiin ja tekee työstä tuottavampaa (Viitala 2013, 9 - 12).

Kuntien toiminta on työvoimavaltaista, jolloin henkilöstövoimavarojen johtaminen on tärkeässä asemassa. Näin ollen henkilöstön hyvinvointia seurataan kunnissa erilaisilla mittareilla. Useimmissa kunnissa tehdään työhyvinvointikyselyitä vuosittain. Osassa kunnista työhyvinvoinnin lisäksi mitataan myös muita hyvinvoinnin osatekijöitä, kuten työyhteisön toimivuutta tai työilmapiiriä. Yksi esimerkki tällaisesta työyhteisön toimivuutta mittaavasta mittarista on sosiaalisen pääoman kysely, jota on käytetty Suomessa useammassa suuremmassa kunnassa (Tilastokeskus, sosiaalinen pääoma). Sen avulla halutaan saada tietoa työyhteisöjen toimivuudesta sekä esimies-alainen-suhteista.

Sosiaalisella pääomalla viitataan henkilöiden välisiin sosiaalisiin suhteisiin ja niissä syntyvään luottamukseen, yhteisiin normeihin ja vastavuoroisuuteen, joiden ajatellaan vaikuttavan henkilöiden

välisen kanssakäymisen laatuun ja esimerkiksi informaation parempaan kulkemiseen. Jos työyhteisö on toimiva, siellä prosessit toimivat paremmin, tieto liikkuu nopeammin ja toiminta on joustavaa, mikä puolestaan vaikuttaa muun muassa henkilöiden hyvinvointiin ja työn tuottavuuteen. Näin ollen sosiaalisen pääoman edistäminen on myös talouden kannalta merkittävää. Parhaimmillaan sosiaalinen pääoma tuottaa organisaatiolle kilpailuetua sitouttamalla työntekijöitä organisaatioon ja saamalla heidät toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti. Siispä fyysisen ja inhimillisen pääoman lisäksi organisaatioissa tulisi kiinnittää huomiota myös ihmisten välisissä sosiaalisissa suhteissa piileviin pääomiin. (Ruuskanen 2002, 5)

Sosiaalinen pääoma on voimavara, joka syntyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja tulee siis todelliseksi ihmisten toiminnan kautta. Näin ollen ei ole olemassa yhtä oikeaa universaalia tapaa ymmärtää sosiaalista pääomaa vaan ilmiö voi näyttäytyä eri tavoin eri konteksteissa. Sosiaalisen pääoman ilmiötä on tutkittu aikaisemmin huomattavan paljon, mutta tutkimus on keskittynyt lähinnä makrotason tutkimukseen, jossa tutkimuksen kohteena on kokonainen kansakunta, kaupunki tai esimerkiksi kyläyhteisö (esim Coleman 1988; Bourdieu 1986; Robert Putnam 1995). Näiden tutkimusten tarkoituksena on ollut muun muassa selvittää maantieteellisten alueiden välisiä eroavaisuuksia niissä esiintyvän sosiaalisen pääoman ilmiön avulla.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on lähestyä ilmiötä mikronäkökulmasta, nimittäin työyhteisön kautta. Tästä näkökulmasta tehtyä tutkimusta on huomattavasti vähemmän, eikä työyhteisön sosiaalisen pääoman käsitettä tunneta vielä yhtä laajasti. Sosiaalisen pääoman ilmiön tutkimusta tehty enemmän sosiaalitieteiden puolella ja näin ollen käsitteen liittäminen julkisen talouden kontekstiin tuo tutkimukseen uutta näkökulmaa. Tutkimuksen avulla selvitetään, kuinka ilmiö esiintyy työyhteisön kontekstissa. Tutkimuksessa tuodaan esiin paitsi sosiaalisen pääoman monitulkintainen luonne myös ne haasteet, joita työyhteisön sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyy.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tutkimusasetelma

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tutkia sosiaalista pääomaa monitulkintaisena ilmiönä. Tutkimuksessa tuodaan esille eri tapoja ymmärtää sosiaalisen pääoman ilmiötä. Saman tyyppistä tutkimusasetelmaa on käyttänyt muun muassa Lotta-Maria Sinervo (2011) väitöskirjassaan, jossa hän tutki kunnan talouden tasapainoa monitulkintaisena ilmiönä. Sosiaalisen pääoman käsitteen monitulkintaisuuden ymmärtäminen on tärkeää, jos sosiaalista pääomaa aiotaan mitata. Tulee ymmärtää, että mittari ei koskaan kuvaa täydellisesti mitattavaa ilmiötä. Näin ollen myös mittarin rajoittuneisuuden ymmärtäminen on olennaista. Tutkimuksessa selvitetään teemahaastattelujen avulla monitulkintaisuuksia, joita sosiaalisen pääoman käsitteeseen liittyy. Toinen tutkimuksen tavoite pohtia sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyvää problematiikkaa ja rajoitteita. Tutkimus lisää ymmärrystä ongelmista, joita sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyy.

Tutkija on tässä tutkimuksessa erityisessä asemassa tutkimuskohteeseen nähden, sillä hän työskenteli tutkimuksen aikaan organisaatiossa, jota käytetään tapauksena tutkimuksessa. Näin ollen hänelle on muodostunut laaja esiymmärrys tutkittavan ilmiön esiintymisestä kyseisessä organisaatiossa. Tämä esiymmärrys konstruktivistisen todellisuuskäsityksen mukaan vaikuttaa siihen, kuinka tutkija lähestyy tutkittavaa ilmiötä. Tutkijan työskentely organisaatiossa on vaikuttanut valitun tutkimusasetelman syntymiseen. Paitsi että tutkimus tuo uudenlaista näkökulmaa sosiaalisen pääoman tutkimukseen, on tutkimuksesta hyötyä myös tutkimustapauksena olevalle organisaatiolle. Tarve tämänkaltaiselle tutkimukselle on noussut esiin tutkijan työskennellessä tutkimusorganisaatiossa ja työn lomassa käydyt epämuodolliset keskustelut työpaikan käytävillä ja kahvihuoneessa ovat inspiroineet tutkijaa lähestymään ilmiötä valitulla tavalla.

2.2 Rajaukset ja aikaisemmat tutkimukset

Sosiaalisen pääoman tutkimusta on tehty laajasti eri tutkimusaloilla. Jopa niinkin suuret instituutiot kuin Maailmanpankki ja Euroopan unioni ovat antaneet omat määritelmänsä sosiaalisen pääoman käsitteelle. Maailmanpankki on kehittänyt käsitettä ekologisen ja taloudellisen kestävyyyden ohella.

Se tutkii sosiaalisen pääoman ilmenemistä eri puolella maailmaa ja kerää siitä tutkimustietoa. Euroopan unioni puolestaan on käynnistänyt toimintaohjelmia, joissa sosiaalisen pääoman avulla pyritään torjumaan työttömyyttä ja syrjäytymistä. (Kajanoja & Simpura 2000, 13 – 14)

Sosiaalisen pääoman käsitteen juuret ovat kuitenkin sosiaalitieteiden tutkimuksessa. Käsitettä on käytetty alun perin paikallisten alueiden tai yhteisöjen kehityserojen selittämiseen. Myöhemmin sitä on sovellettu myös organisaatiotutkimuksessa täydentämään fyysisen ja inhimillisen pääoman käsitteitä. Tutkimusta sosiaalisesta pääomasta on tehty lisäksi muun muassa terveystieteissä, yhteiskuntatieteissä ja taloustieteissä. Osa tutkijoista lähestyy käsitettä yksilön kannalta, toiset esimerkiksi työyhteisön kannalta. Jotkut tutkijat jopa tutkivat kokonaisen kansakunnan, kaupungin tai alueen sosiaalista pääomaa. (Leana & van Buren 1999, 539) Yleisellä tasolla sosiaalisella pääomalla viitataan sosiaalisiin suhteisiin ja niiden verkostoihin, joissa vallitsee verkoston jäsenten välinen luottamus, yhteenkuuluvuus ja yhteisesti jaetut arvot sekä normit (Koivumäki 2008, 70).

Sosiaalisen pääoman tutkimuksen suurimpina niminä voidaan pitää James Colemania, Robert Putnamia ja Pierre Bourdieuta, jotka kaikki ovat tehneet laajasti tutkimusta aiheesta. Ensimmäisiä tutkimuksia sosiaalisesta pääomasta on ollut Robert Putnamin tutkimus sosiaalisen pääoman vaikutuksista Italian paikallishallinnoissa. Tutkimuksissaan hän havaitsi eroja paikallishallintojen sosiaalisissa suhteissa, jotka hänen mukaansa selittävät eroja hallinnon toimivuudessa eri alueilla (Putnam 1993). Myöhemmin hän tutki sosiaalisten suhteiden rapautumista Amerikassa. Hänen mukaansa kansalaisyhteiskunta, yhteisöllisyys ja naapurusuhteet ovat heikentyneet selvästi parin viime vuosikymmenen aikana. Hän pohtii kirjassaan *Bowling Alone* mahdollisia syitä sosiaalisten suhteiden muuttumiseen ja seurauksia, joita tästä voi aiheutua. (Putnam 2000)

James Coleman (1988) puolestaan on tutkinut sosiaalista pääomaa perhesuhteissa. Hän on mitannut sosiaalisen pääoman vaikutusta koulun keskeyttämiseen amerikkalaisten lukiolaisten keskuudessa. Hän osoitti tutkimuksessaan, että perheissä, joissa ilmeni sosiaalista pääomaa, todennäköisyys siihen, että perheen lapsi keskeytti lukion, oli pienempi kuin niissä, joissa sosiaalista pääomaa ei ollut. (Coleman 1988, 95 – 120)

Pierre Bourdieu (1986) on käyttänyt sosiaalisen pääoman käsitettä selittämään ihmisten erilaista sijoittumista yhteiskunnassa. Bourdieu lähestyy sosiaalisen pääoman ilmiötä kenttien teorian avulla, jossa ihmiset käyvät kilpailua näiden kenttien ”herruudesta” ja vallasta omien resurssiensa eli habitustensa rajoissa. Hän näkee sosiaalisen pääoman ikään kuin ryhmän jäsenyytenä, joka tuottaa haltijalleen pääomaa, jota voidaan sitten käyttää hyödyksi ihmisten välisessä kilpailussa. Bourdieun mukaan sosiaalisen pääoman höyty tai ”voimakkuus” riippuu taloudellisten, kulttuurillisten ja symbolististen asemien ja verkostojen laadusta. Poiketen Putnamin ja Colemanin näkökulmista Bourdieu ei näe sosiaalista pääomaa positiivisena tai haluttavana ilmiönä vaan pikemminkin ilmiönä, joka ylläpitää yhteiskunnan valtarakenteita ja eriarvoisuutta ja tämän takia siitä olisi päästävä eroon. (Bourdieu 1986, 51; Liljander 2012, 143)

Tässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman käsitettä lähestytään mikrotasolla. Tarkastelu tapahtuu huomattavasti rajatummassa kontekstissa kuin kansakunnan tai alueen tasolla, nimittäin työyhteisön kontekstissa. Mikrotason tutkimusta sosiaalisesta pääomasta on tehty huomattavasti vähemmän kuin makrotason tutkimusta. Mikrotason tutkimusta sosiaalisen pääoman ilmiöstä ovat muun muassa tehneet Leana ja van Buren (1999) jotka ovat määritelleet organisaation sosiaalisen pääoman käsitteen, jota tässä tutkimuksessa sovelletaan työyhteisön sosiaalisen pääoman yhteydessä. (Leana & van Buren 1999, 538 - 555)

Lisäksi mikrotason tutkimusta on tehnyt Ronald S Burt (1997), joka on tutkinut sosiaalisia verkostoja ja niissä olevia ”aukkoja”, joita hyväksikäyttämällä henkilö voi esimerkiksi edistyä urallaan. Mitä paremmin henkilö osaa käyttää sosiaalisia verkostojaan ja suhteitaan hyväksi, sitä enemmän hänellä on Burtin mukaan kilpailuetua, josta on hyötyä esimerkiksi työelämässä. Nahapiet & Ghoshal (1998) ovat tutkineet, kuinka organisaatio voi hyötyä sosiaalisesta pääomasta muun muassa tiedon paremman kulkemisen, ihmisten välisen sujuvan kommunikaation ja jakamisen kautta. Jaakko Koivumäki tutkii sosiologian väitöskirjassaan sosiaalista pääomaa työyhteisöissä. Hän lähestyy sosiaalisen pääoman ilmiötä luottamuksen ja yhteisöllisyyden kautta ja pohtii, millaiset organisaatorakenteet tukevat sosiaalisen pääoman muodostumista työyhteisöissä (Koivumäki 2008, 9 – 12).

Vaikka sosiaalista pääomaa on tutkittu paljon sitä ei ole aiemmin lähestytty monitulkintaisuuden näkökulmasta näin laajasti kuin tässä tutkimuksessa. Sosiaalisen pääoman monitulkintaisuuden ymmärtäminen on tärkeää, jotta ilmiötä osataan tarkastella riittävän laajasti ja, jotta sen mittaamista voidaan arvioida ja kehittää. Tämän tutkimuksen toinen fokus on sosiaalisen pääoman mittaaminen. Sen tutkiminen on tarpeellista, sillä tutkimusta tällä alueella on vielä vähän. Tilastokeskus on julkaissut laajan selvityksen ja yhteenvedon sosiaalisen pääoman mittaamisesta suomalaisissa tutkimuksissa. Suurimmassa osassa näistä tutkimuksista myös mittaamista lähestytään makrotasolla. (Tilastokeskus, sosiaalinen pääoma) Näin ollen tämän tutkimuksen mikrotason näkökulma sosiaalisen pääoman mittaamiseen on perusteltu ja tarpeellinen. Mittaamista lähestytään tässä tutkimuksessa taloustieteellisen mittausteorian kautta, mikä onkin täysin uusi lähestymistapa sosiaalisen pääoman tutkimuksessa. Se myös sitoo mielekkäällä tavalla sosiaalisen pääoman ilmiön talouden kontekstiin.

2.3 Tutkimusongelma

Sosiaalinen pääoma on monitulkintainen ilmiö. Se rakentuu ihmisten välisessä kanssakäymisessä ja näkyy ulospäin vuorovaikutuksena ja ihmisten käyttäytymisenä. Tällöin ilmiön käsitteellistäminen riippuu täysin henkilöstä, joka ilmiötä tarkastelee. Sosiaalisen pääoman käsitteestä ei voida muodostaa yleispätevää määritelmää, joka sopii kaikkiin konteksteihin. Sosiaalinen pääoma riippuu niistä toimijoista, jotka ovat kytköksissä noihin sosiaalisiin suhteisiin. Näin ollen sosiaalinen pääoma on aina uniikkia ja se ei voi ikinä näyttäytyä esimerkiksi kahdessa eri työyhteisössä täysin samalla tavalla. Myös sosiaalisen pääoman mittaaminen on haastavaa. Koska sosiaalinen pääoma on monimerkityksellinen käsite, sitä mittaava mittari on aina epätäydellinen. Tutkimusongelmana onkin sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyvä problematiikka ja rajoittuneisuus. Tutkimuskysymysten avulla selvitetään niitä monitulkintaisuuksia, joita käsitteen ymmärtämiseen liittyy sekä ongelmia, joita liittyy sosiaalisen pääoman mittaamiseen.

Tutkimuskysymyksiksi jäsenyivät seuraavat:

- 1) Millaisia monitulkintaisuuksia työyhteisön sosiaaliseen pääomaan liittyy?*
- 2) Mitä rajoituksia työyhteisön sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyy?*

2.4 Tutkimusmetodi

Konstruktivismi tieteenfilosofisena lähestymistapana

Tämä tutkimus pohjautuu käsitykseen, jonka mukaan todellisuus on sosiaalisesti konstruoitu. Konstruktionismi on tieteenfilosofinen suuntaus, jonka mukaan tieto on sosiaalisesti rakentunutta. Sen mukaan ei ole siis olemassa absoluuttista totuutta, vaan todellisuus on henkilön subjektiivista tulkintaa maailmasta. Se tarkoittaa myöskin sitä, että samoista ilmiöistä voidaan muodostaa useita eri käsityksiä. Hirsjärven (2001) mukaan ”*totuus on aina likiarvo*”. Tämä näkemys suhtautuu kriittisesti tietoon. Sen mukaan tietoa ei tulisi ottaa annettuna. (Hirsjärvi 2001, 17–18). Ian Hackingin (2009) mukaan sosiaalisen konstruktion ensisijainen käyttötarkoitus on ollut tietoisuuden lisääminen. Meidän tulisi siis ymmärtää, että tieto on kontekstista, historiasta, kulttuurista ja sitä tulkitsevista ihmisistä riippuvaista. Konstruktionismin mukaan suurin osa kokemuksistamme on ymmärrettävä sosiaalisesti rakentuneiksi. Konstruktionistit ajattelevat, että ilmiön x ei tarvitsisi olla olemassa sellaisenaan kuin se nyt on. Sen mukaan ilmiö x ei ole väistämätön, koska se ei sellaisenaan kuin se nyt on, ole väistämättömästi seurausta asioiden luonteesta. (Hacking 2009, 21- 22)

Hacking (2009) toteaa, että tiede on historiallisesti paikantuvaa ja sosiaalista toimintaa, joten se tulee ymmärtää suhteessa niihin konteksteihin, joissa se tapahtuu (Hacking 2009, 99) Tämä tutkimus perustuu konstruktivistiseen filosofiaan. Sen käyttäminen soveltuu oivallisella tavalla sosiaalisen pääoman ilmiön tutkimisen lähtökohdaksi. Sosiaalinen pääoma on sosiaalisissa suhteissa rakentuva ja ilmenevä ilmiö. Se ei ole fyysinen ilmiö, josta voisi ottaa kiinni, nähdä tai koskettaa. Se siis tulee todelliseksi toiminnan kautta, kun ihmiset ovat vuorovaikutuksessa keskenään.

Sosiaalisen pääoman ilmiö tulee siis todelliseksi ihmisten välillä ja toiminnan kautta. Jotta tätä ilmiötä voitaisiin tutkia, se täytyy jotenkin käsitteellistää. Tässä törmätään juuri sosiaalisen pääoman ilmiön monitulkintaiseen luonteeseen. Voimme ainoastaan luoda siitä tosielämän ilmiötä kuvaavan korvikkeen. Konstruktivistisen lähestymistavan mukaan tämä korvike on kuitenkin riippuvainen siitä kontekstista, kulttuurista, historiasta, tieteenalasta ja tutkijasta, joka sosiaalisen pääoman ilmiötä yrittää käsitteellistää. Täytyy siis ymmärtää, että ilmiön käsitteellistäminen on aina jollain tavalla rajoittunut. Se ei voi ottaa huomioon ilmiön kaikkia mahdollisia ominaisuuksia. Näin ollen tässä

tutkimuksessa joudutaankin tiukasti rajaamaan laajuutta, jossa tässä tutkimuksessa ilmiötä lähestytään.

Laadullinen tutkimustapa ja teoriakehys

Tutkimusmetodi tarkoittaa sekä tapaa, jolla tutkimusaineistoa kerätään, että menetelmiä ja operaatioita, joiden avulla tutkija tekee havaintoja aineistostaan. Ilman selkeää ja sopivaa metodia tutkimus jää usein hyvin heikoksi omien olettamusten todisteluksi. Alasuutari (2011) toteaa seuraavasti: ”*Jotta aineistossa olevat havainnot voidaan erottaa tutkimuksen tuloksista, tarvitaan selkeä tutkimusmetodi*” (Alasuutari 2011, 82). Tutkimusmetodin tulee olla tutkimukseen sopiva. Sen täytyy sopia yhteen tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen kanssa ja sen tulee sopia aineiston analysoimiseen.

Teoreettinen viitekehys on tavallaan kaiken pohja. Se määrittää usein sen, miten aineistoa lähdetään keräämään ja analysoimaan sekä sen millaista metodia kannattaa käyttää. Teoreettinen viitekehys myös nimensä mukaan luo tutkimukseen viitekehyksen eli sen kehikon, mistä näkökulmasta aineistoa lähestytään. Samaa aineistoa voidaan käyttää useiden erilaisten tutkimusten tekemiseen. Tutkijan onkin osattava määritellä omalle tutkimukselleen teoreettinen pohja sekä ne raamit, joiden sisässä aineistoa tutkitaan. (Alasuutari 2011, 82–83)

Tämän tutkimuksen ylätasen teoreettisena viitekehyksenä toimii Herbert A. Simonin ja James G. Marchin rajoitetun rationaalisuuden teoria. Tuosta teoriasta edetään monitulkintaisuuden teoriaan, joka pohjautuu rajoitetun rationaalisuuden ajatuksiin. Monitulkintaisuuden teoriaa sovelletaan sitten sosiaalisen pääoman ilmiöön ja sitä käsitellään organisaation näkökulmasta. Toinen teoreettinen viitekehys muodostuu mittausteoriasta. Tämän teorian avulla pohditaan sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyviä ongelmia ja monitulkintaisuuksia.

Tämä tutkimus edustaa laadullista tutkimusta. Laadullisen tutkimustavan tavoite on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä kokonaisuutena. Siinä pyritään rakentamaan havainnoista koko aineistoa kattavia sääntörakennelmia. Laadullisessa tutkimuksessa ei siedetä poikkeamia, jotka ovat ristiriidassa tulkinnan kanssa. Laadullisessa analyysissä on kaksi vaihetta: havaintojen pelkistäminen ja

arvoituksen ratkaiseminen, jotka nivoutuvat tiiviisti yhteen. Havaintoja tehdään aineistosta johonkin teoreettis-metodologiseen viitekehykseen peilaten. Aineistoa lähestytään aina tietystä näkökulmasta. Tässä viitekehyksessä tutkija tekee aineistosta niin sanottuja raakahavaintoja eli hän pelkistää aineistoa helpommin hallittavaksi. Pelkistämisen toisessa vaiheessa tutkija yhdistelee näitä raakahavaintoja yhdeksi kokonaisuudeksi. Tähän päästäkseen hän etsii raakahavainnoista yhteisiä piirteitä tai säännönmukaisuuksia, jotka pätevät koko aineistoon. (Alasuutari 2011, 41–43)

Laadullisen analyysin toinen vaihe on arvoituksen ratkaiseminen, jota usein nimitetään tulkinnaksi. Sillä siis tarkoitetaan ilmiön ymmärtämistä ja selittämistä ja sen pohjalla vaikuttaa aiempi tutkimus ja teoreettinen viitekehys. Pelkistämisen vaiheessa tuotettuja havaintoja voidaan pitää ikään kuin johtolankoina, joiden pohjalta tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Mitä enemmän tutkijalla on käytettävissään johtolankoja, sen luotettavamman ratkaisun hän arvoitukseensa saa. (Alasuutari 2011, 46–48)

Tässä tutkimuksessa on tapaustutkimuksellisia piirteitä. Eriksson ja Koistinen (2015) jäsentävät, että tapaustutkimus on ennemminkin lähestymistapa kuin aineiston keruu tai analyysimenetelmä. Tapaustutkimusta voidaan nimittäin tehdä monella eri analyysimenetelmillä. Tapaustutkimuksessa pyritään ymmärtämään valittua tapausta tai tapauksia mahdollisimman syvällisesti ja pyrkiä muodostamaan siitä mahdollisimman tiheä kuvaus. Eriksson ja Koistinen listaavat tekijöitä, jotka vaikuttavat siihen, että tutkijan kannattaa mahdollisesti valita tapaustutkimus lähtökohdaksi tutkimukseen.

Näitä ovat:

- Tutkimus keskittyy mitä ja miksi –kysymyksiin.
- Jos aiheesta on vähän empiiristä tutkimusta.
- Jos tutkimuskohteena on jokin ajankohtainen reaalimaailman ilmiö.

(Eriksson & Koistinen 2015, 4–5)

Tapaukseksi tapaustutkimuksessa käy periaatteessa minkälainen tapaus tahansa. Tärkeintä on kuitenkin se, että tutkija pystyy rajaamaan tapauksen helposti jäsennettävään kokonaisuuteen, jonka hän pystyy ottamaan haltuun. Tapauksen voi määritellä ennen aineiston keruuta tai sen jälkeen. Aineistolähtöisessä tutkimuksessa tapaus määritellään vasta aineiston keräämisen jälkeen. (Eriksson & Koistinen 2015, 6)

Voidaan sanoa, että tässä tutkimuksessa on välillisen tapaustutkimuksen piirteitä. Tutkimuksessa käytetään tapauksena Hämeenlinnan kaupungin sosiaalisen pääoman mittausta. Tutkitaan sitä, millaisia erilaisia tapoja sosiaalisen pääoman ilmiön ymmärtämiseen liittyy ja kuinka se vaikuttaa siihen, miten sosiaalisen pääoman mittaaminen koetaan. Tutkimusongelmaa siis lähestytään tapauksen avulla. Päättely on tutkimuksessa deduktiivista eli teoreettisesta viitekehyksestä lähtevää. Tapaus toimii ikään kuin esimerkkinä sosiaalisen pääoman ilmiön monitulkintaisuudesta. Tapaustutkimuksen ideana Staken (1995) mukaan on tarkastella tapauksen avulla laajemmin tiettyä ilmiötä ja muodostaa sen avulla sellaisia johtopäätöksiä, jotka pätevät laajemminkin tutkittavaan ilmiöön. Tällöin tutkimuskysymykset on mietitty jo etukäteen ennen aineiston keruuta ja aineistoa kerätään niiden mukaan. (Stake 1995, 3–4) Aineisto on kerätty siten, että sen avulla pystytään mahdollisimman hyvin hahmottamaan sosiaalisen pääoman ilmiöön liittyviä monitulkintaisuuksia. Tämän takia tutkimusmenetelmäksi on valittu haastattelu.

Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Tässä tutkimuksessa tärkeimmäksi aineistonkeruumenetelmäksi on valittu haastattelu. Haastattelu sopii menetelmäksi tähän tutkimukseen, kun tavoitteena on selvittää, miten henkilöt käsitteellistävät sosiaalisen pääoman ilmiötä. Tällöin haastattelun avulla pystytään tulkitsemaan niitä ajattelumalleja, joita ilmiön käsitteellistämiseen liittyy. Haastattelu sopii menetelmäksi konstruktivistiseen tutkimukseen, jossa nähdään, että tieto on sosiaalisesti rakentunutta. Haastattelun avulla pyritään siis ymmärtämään sitä, miten sosiaalisen pääoman ilmiö konkretisoituu haastateltavan ajatuksissa. Lisäksi haastattelujen avulla selvitetään, kokevatko haastateltavat sosiaalisen pääoman mittauksen toimivaksi ja hyödylliseksi. Hirsjärvi ja Hurme (1982) määrittelevät haastattelun vuorovaikutustilanteeksi, joka on ennalta suunniteltu, haastattelijan alulle panema ja ohjaama sekä luottamukseen perustuva. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 27)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa haastattelun aiheet ja teemat ovat etukäteen tiedossa. Aiheiden järjestys ja muoto eivät kuitenkaan ole ennalta määriteltyjä. Hirsjärvi & Hurme (1982) vertailevat teemahaastattelun, lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun piirteitä. Teemahaastattelu ja avoin haastattelu ovat työlämpiä ja kalliimpia tutkimusmenetelmiä lomakehaastatteluun verrattuna. Toisaalta niistä saatava tieto on monesti syvällisempää kuin lomaketutkimuksissa. Teemahaastattelussa ja avoimessa haastattelussa koehenkilöiden määrä

pidetään yleensä pienempänä kuin lomakehaastattelussa. Avoimessa haastattelussa kysymysten muotoilu ja teemat ovat täysin vapaat, kun taas lomakehaastattelussa ne ovat ennalta määrättyjä. Teemahaastattelussa ne ovat jotakin siltä väliltä. Teemat ovat siinä pääpiirteittäin määritelty ja kysymykset ovat suosituskysymyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 38)

Haastattelu on hyvä menetelmä silloin, kun halutaan saada syvällistä tietoa ja ymmärtää henkilön ajatusmaailmaa, mielipiteitä, uskomuksia, elämäntilannetta ynnä muuta. Haastattelun avulla voidaan saada paljon informaatiota suhteellisen lyhyessä ajassa. Hirsjärven & Hurmeen (2001) mukaan haastattelu on käsitteisiin, merkityksiin ja kieleen perustuva menetelmä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41) Tämä on haastattelun vahvuus, mutta se voi myös johtaa tiettyihin rajoituksiin. Kielelliset ongelmat johtuvat siitä, että haastattelijalla ja haastateltavalla ei ole yhteistä kieltä. Ihmiset pelaavat erilaisilla käsitteillä ja kielikuvilla ja käyttävät sanojen erilaisia painotuksia. Nämä eivät ole yksitulkintaisia seikkoja vaan tutkija saattaa tulkita puhetta ja eleitä eri tavoin kuin tutkittava sen on tarkoittanut. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 41)

Haastatteluun voi liittyä myös muita ongelmia kuten luottamuksen puuttuminen tai motivaatio-ongelmat. Jos haastateltavan ja haastattelijan välillä ei ole luottamusta, voi olla, että haastateltava ei uskalla tuoda kaikki asioita esiin, jotka vaikuttaisivat merkittävällä tavalla ilmiön ymmärtämiseen. Motivaatio-ongelmat liittyvät puolestaan siihen, että haastateltava ei välttämättä ole motivoitunut haastateltavaksi, jos hänellä on esimerkiksi kiire tai hän kokee tutkimuksen hyödyttömäksi. (Hirsjärvi & Hurme 1982, 46–48)

Näitä haastatteluun liittyviä ongelmia on jouduttu pohtimaan huomattavasti tässä tutkimuksessa, sillä haastattelija työskenteli tutkimushetkellä tutkittavassa organisaatiossa. Haastattelija ei kuitenkaan kokenut, että hänen asemansa organisaatiossa olisi asettanut juurikaan vaikeuksia esimerkiksi luottamuksen muodostamiseen haastateltavien kanssa, sillä haastateltava työntekijä ja esimies eivät kumpikaan olleet tuttuja haastattelijalle. Henkilöstöjohtajan haastattelussa puolestaan se, että haastattelija tunsii haastateltavan, tuntui hyvinkin luontevalta ja monissa asioissa päästiin ehkä juuri tästä johtuen hyvin syvälle asioihin, kun haastattelijalla oli laaja ymmärrys käytännön asioista ja organisaation prosesseista tutkimusaiheen takana. Motivaatio-ongelma pyrittiin välttämään valitsemalla haastateltavaksi henkilöitä, jotka mielellään halusivat osallistua haastatteluun.

Haastatteluajankohtaa sovittaessa haastattelija oli joustava ja tarjoutui itse tulemaan haastateltavien luokse, jotta heidän ei tarvitsisi nähdä vaivaa haastattelun eteen.

3 SOSIAALINEN PÄÄOMA MONITULKINTAISENA ILMIÖNÄ

3.1 Rajoittunut päätöksenteko

Rationaaliset teoriat olettavat, että päätökset perustuvat loogiseen päättelyketjuun syy-seuraussuhteiden välillä. Rajoitettu rationaalisuus kyseenalaistaa oletuksen siitä, että päätöksenteko olisi todellisuudessa rationaalista eli järkiperaistä, loogiseen päättelyyn perustuvaa toimintaa. Rajoitettu rationaalisuus yrittää selvittää sitä, kuinka päätökset tosiasialla tapahtuvat ja minkälaiset tekijät vaikuttavat päätöksentekoon. Rajoitettu rationaalisuus tunnistaa asioiden monitulkintaisen luonteen ja pyrkii ymmärtämään päätöksentekoa monien asioiden kompleksisena yhteenliittymänä. Sen mukaan päätökset eivät tosiasialla tapahdu aina järkiperusteisesti ja monesti ongelmat ja niiden ratkaisut eivät muodosta selkeitä syy-yhteyksiä.

Herbert A. Simonia voidaan pitää rajoitetun rationaalisuuden teorian oppi-isänä. Teoksessa *Administrative Behavior* (1976) Simon puhuu hallinnon teoriasta, johon olennaisesti liittyy päätöksenteko. Hän pohtii, kuinka päätökset syntyvät ja minkälaisista tekijöistä päätökset koostuvat. Hänen mukaansa päätöksenteko ei tapahdu pelkästään yksilön pään sisällä vaan toisen henkilön tuotoksesta voi tulla panos toiselle yksilölle. Hän määrittelee päätöksenteon suhteiden organisoiduiksi järjestelmiksi. Päätöksenteossa korostuu siis kommunikaatio henkilöiden välillä. (Simon, 1976, 31)

Simon pilkkoo päätöksen osiin, koska hänen mukaansa päätös on liian suuri yksikkö analysoitavaksi. Hän jakaa päätöksen osapremisseihin eli päätöksenteon osatekijöihin. Jokaiseen valintaan, jota Simon käyttää sanan päätös synonyyminä, sisältyy päämäärän valinta ja siihen sopiva käyttäytymistapa. Niissä tapauksissa, joissa päätökset johtavat kohti lopullisten päämäärien valintaa, Simon kutsuu niitä arvoasetelmiksi. (Simon, 1976, 48) Hänen mukaansa käyttäytyminen on rationaalista, kun valitaan vaihtoehtoja, jotka johtavat ennalta asetettujen päämäärien saavuttamiseen. Hän kuitenkin toteaa, että tosielämässä jokainen päätös on kompromissi, koska valittu käyttäytymismalli ei koskaan johda tavoitteiden täydelliseen saavuttamiseen. Päätös tai valinta, johon päädytään, riippuu siitä millaisia painoarvoja päätöksentekijät asettavat eri tavoitteille. Lopullinen päätös riippuu myös siitä, millaisia

arvioita tehdään siitä, millaisiin lopputuloksiin eri käyttäytymisvaihtoehdot johtavat ja kuinka hyvin niillä arvioidaan saavutettavan haluttu tavoite. (Simon 1976, 49–50)

Simon (1976) pohtii päätöksenteon rajoitteita objektiivisuuden, tiedon epätäydellisyyden, ennakoimisen vaikeuden ja erilaisten käyttäytymismahdollisuuksien näkökulmista. Simonin (1976) mukaan käyttäytymisen rationaalisuutta rajoittaa se, että ihmisellä on puutteellinen näkemys ja liian vähän tietoa säännönmukaisuuksista ja lainalaisuuksista, joiden avulla hän tekee johtopäätöksiä siitä, kuinka tulisi toimia. Hänen mukaansa siis tiedon puute on yksi tekijä, joka rajoittaa täydellistä rationaalista päätöksentekoa. Simonin mukaan tiedon valossa rationaalisuuteen voitaisiin päästä vain täysin suljetussa systeemissä, jossa ulkopuoliset tekijät eivät vaikuttaisi päätökseen ja kaikki tieto päätöksenteon tueksi olisi saatavilla. Silloin pystyttäisiin ennakoimaan varmuudella ne seuraukset, jotka tietystä päätöksestä johtuisivat. Tosielämässä tällainen suljettu systeemi ei kuitenkaan käytännössä koskaan toteudu. Kellään ei ole kaikkea mahdollista tietoa käytettävänä, koska emme tiedä, mitä emme tiedä. Toisin sanoen emme ole tietoisia kaikista mahdollista ratkaisuista ja johtopäätöksistä, joita tiettyyn ongelmaan olisi tarjolla. Tämän vuoksi organisaatioissa päätöksenteko on tiedon näkökulmasta aina rajoittunutta. (Simon 1976, 119–120)

Simonin mukaan päätöksentekoa rajoittaa myös ennakoimisen vaikeus. Vaikka tietyn valinnan seuraukset olisi kuvattu tarkasti, ihminen ei pysty ennakoimaan päätöksensä seurauksia koko laajuudessaan. Tämä johtuu Simonin (1976) mukaan siitä, että meillä on rajallinen kyky jäljittää vaihtelevia arvotekijöitä ennakoiduissa seuraamuksissa ja painottaa niitä juuri oikealla tavalla, niin kuin ne tulevat tapahtumaan todellisuudessa. Kolmanneksi päätöksenteon rajoittuneeksi tekijäksi Simon nimeää käyttäytymismahdollisuuksien laajuuden. Ihmismieli ei pysty määrittämään kaikkia niitä käyttäytymismalleja, jotka olisivat mahdollisia. Erilaisiin käyttäytymismalleihin liittyy erilaisia lopputuloksia. Nyt kun kapasiteettimme ei riitä havaitsemaan kaikkia mahdollisia käyttäytymismalleja, jää myös osa vaihtoehtoisista lopputuloksista arvioimatta. (Simon 119–222)

3.2 Monitulkintaisuus

Tämä tutkimus pohjaa ilmiöiden monitulkintaisuuksien ymmärtämiseen. Monitulkintaisuuden teoriaa on sovellettu monilla eri tieteenaloilla. Monitulkintaisuudessa on kyse siitä, että ilmiöitä

voidaan tarkastella useista eri näkökulmista ja ne voivat hahmottua eri ihmisille eri tavoin. Monitulkintaisuuden teorian mukaan siis ilmiöt eivät ole yksiselitteisiä vaan riippuvat siitä, millaisen tulkinnan havainnoija ilmiöstä tekee. Sinervo (2011) jäsentää, että monitulkintaisuus viittaa ilmiön moniin tulkintoihin, joista toiset ovat relevantimpia kuin toiset (Sinervo 2011, 69). Vakkuri listaa teoksessaan Paras mahdollinen julkishallinto, että monitulkintaisuus-ajattelua on sovellettu niin kielentutkimuksessa, kognitiivisessa psykologiassa kuin instituutio- ja organisaatiopsykologiassakin (Vakkuri 2009, 17–20). Tässä tutkimuksessa keskitytään erityisesti organisaatiotutkimuksen näkökulmaan.

Organisaatiotutkimuksessa monitulkintaisuuden teoria pohjautuu Herbert A. Simonin ja hänen oppilaansa James G. Marchin jatkamaan rajoitetun rationaalisuuden teoriaan ja teoriaan siitä, kuinka päätökset tapahtuvat (Vakkuri 2009, 20–21). Monitulkintaisuuden teorian mukaan ei ole olemassa tietoa, joka olisi täysin riippumaton sen taustalla vaikuttavista taustaoletuksista. Päätöksentekijä ei siis voi koskaan olla täysin varma päätöksessään käyttämänsä tiedot totuudenmukaisuudesta (Vakkuri 2009, 22).

Yleisesti hyväksytyn käsityksen mukaan päätöksenteko sisältää kolme keskenään lähellä olevaa ideaa. Ensimmäinen niistä on todellisuus eli idea siitä, että pystytään saavuttamaan objektiivinen maailma, ja vain yksi sellainen maailma on olemassa. Tällä tarkoitetaan sitä, että tietty ilmiö tai objekti joko on olemassa tai ei ole ja tapahtuma joko tapahtuu tai ei tapahdu. Tehdyt toimet ja niiden lopputulemat ovat yhteydessä toisiinsa ja niiden polku pystytään osoittamaan johdonmukaisella tavalla. Toinen idea on kausaalisuus. Se on idea siitä, että todellisuus ja historia muodostavat syiden ja seurausten ketjuja. Tämän ajattelun mukaan siis valinnat aiheuttavat seurauksia ja päätökset ovat tietyn lopputuleman tarkoituksia. Kolmas idea on intentionaalisuus eli tarkoituksenmukaisuus. Tämän idean mukaan päätökset ovat järjen ja itseyden instrumentteja. Päätöksentekijän identiteetti ja itseys määrittävät sen, millaisia mieltymyksiä henkilöllä on ja millaisia vaihtoehtoja hän valitsee. (March 1994, 176)

Tällainen jäsennys kuitenkin aliarvioi kompleksisuuden, kaaoksen ja sekaannuksen, joka käytännön päätöksentekotilanteissa usein vallitsee. Paljon asioita tapahtuu yhtä aikaa ja ne ovat kietoutuneita toisiinsa mitä erilaisimmilla tavoilla. Todellisuudessa tietyn hetken päätöksellä on hyvin vähän

yhteyttä seuraaviin päätöksiin. Ratkaisut ovat vain rajatusti yhteydessä ongelmaan. Päätöksentekijät saattavat puhua toista ja tehdä toista. Marchin mukaan usein historia päätöksen takana on hyvin epäselvä. On vaikea kuvailla, kuinka päätös tehtiin, ketkä päätöksenteossa olivat mukana ja miksi kyseiseen päätökseen päädyttiin. Päätöksentekoprosessi hänen mukaansa usein epäonnistuu päätöksenteossa. Päätöksentekijät eivät ota huomioon informaatioita, joka heillä on, he saattavat hankkia lisää informaatiota, mutta eivät kuitenkaan käytä sitä. Monitulkintaisuuden teoria tarjoaa ajatuksia juuri tähän kompleksiuuteen ja epätäydellisyyteen, joka ilmiöihin, tapahtumiin ja toimintaan liittyy. (March 1994, 177 — 178)

Monitulkintaisuus viittaa selkeyden ja johdonmukaisuuden vähäisyyteen todellisuuden, kausaalisuuden ja intentionaalisuuden eli tarkoituksenmukaisuuden tavoitteissa. Monitulkintaisuus ei ole epävarmuutta asioista. Epävarmuus voidaan ymmärtää ymmärtämisen rajoittuneisuutena ja epävarmuutta voidaan vähentää historian ymmärtämisellä, etsinnällä ja neuvottelulla. Monitulkintaisuus puolestaan viittaa siihen, että ilmiöillä on monia merkityksiä ja ilmiöt voivat näyttäytyä eri ihmisille eri tavoilla. Tällöin informaation lisääminen ei välttämättä poista monitulkintaisuutta. Monitulkintaisuuden mukaan todellinen maailma on sosiaalisesti rakentunut ja toiminnan ja ilmiöiden tulkinnat ovat ennemminkin perustavanlaatuisesti ristiriitaisia kuin epävarmoja. (March 1994, 178 — 180)

Inhimillinen päätöksenteko ilmaisee Marchin säännönmukaisuuksia, joita henkilön tulkintaan historiasta ja maailmasta liittyy. March nimeää kolme säännönmukaisuutta, joihin tulkinta perustuu. Ensimmäinen on omien uskomusten suojeleminen. Päätöksentekijä siis tulkitsee kokemuksia ja informaatiota niin, että ne ovat linjassa hänen omien uskomustensa kanssa. Tämä on merkittävä seikka maailmassa, jossa ilmiöt ja tapahtumat ovat monitulkintaisia. Toinen säännönmukaisuus on tapahtumavarmuus. Marchin mukaan päätöksentekijät yliarvioivat todennäköisyyden, jolla eletyt tapahtumat ovat tapahtuneet ja kiinnittävät liian vähän huomiota seuraksiin, jotka olisivat voineet tapahtua. Kolmas seikka on ihmiskeskeisyys. Meillä on tapana tulkita historiaa ja elettyä elämää ihmiskeskeisesti niin, että tapahtumat tapahtuivat, koska ihmiset toimivat tietyllä tavalla. Niinkään ei kiinnitetä huomiota sattumaan ja siihen, että asiat vain ajautuivat tiettyihin tilanteisiin, joihin vaikutti moni muukin asia, kuin tiettyjen ihmisten toiminta. (March, 1994, 182 – 184)

Sekä maailma että itseys ovat monitulkintaisia. Maailman monitulkintaisuudella tarkoitetaan sitä, että maailma ja sen ilmiöillä ja asioilla ymmärretään olevan erilaisia tulkintoja. Eli ilmiöitä ja asioita ei voida jäsentää yksiselitteisesti vaan maailman tulkinta riippuu henkilöstä, joka sitä tulkitsee. Ihmisen itseys on myöskin monitulkintainen, mikä liittyy siihen, että henkilön preferenssit ja identiteetti ovat monitulkintaisia. Monitulkintaisuuden teorian mukaan ihmisten preferenssit eli mieltymykset ovat epäjohdonmukaisia. Ne muuttuvat ajan kuluessa ja niitä on vaikea ennustaa. Päätöksentekotilanteissa ihmisten preferenssit vaikuttavat päätöksen syntymiseen. Niitä on ehkä vaikea tiedostaa, koska ihminen ei välttämättä osaa edes ilmaista omia preferenssejään. Voi myös olla, että kaikki preferenssejä ei edes haluta ilmaista, koska ne eivät ehkä ole yleisesti hyväksyttyjä. Ihminen voi myös muokata omia preferenssejään muokatakseen omaa asemaansa haluttuun suuntaan. Hän voi esimerkiksi kiinnostua golfista, koska sitä pidetään tietyllä tavalla ”parempien ihmisten” lajina. Näin ollen ihminen saattaa piilottaa jopa itseltään hänen vähemmän viehättäviä mieltymyksiään. (March, 1994, 187 – 192)

Myöskin ihmisen identiteetti voi olla monitulkintainen. Se voi muuttua tietyissä tilanteissa. Ihmisellä voi esimerkiksi olla erilainen identiteetti töissä ja vapaa-ajalla. Odotukset, joita ihmisen identiteettiin liittyy ovat epätarkkoja, epäjohdonmukaisia, epästabiileja ja sisäsyntyisiä. March ottaa esimerkiksi äitiyden. Kuinka äiti tietää, kuinka toimia äitinä? Osaltaan hän oppii muilta äideiltä, osittain yhteiskunta neuvoa ja ohjaa häntä ja osaltaan hän tulkitsee omaa intuitiivista käyttäytymistään. Näin ollen identiteetin muodostuminen koostuu monista komponenteista, jotka nekin ovat monitulkintaisia. Samalla tavalla päätöksentekotilanteissa osittain seurataan ja havainnoidaan muiden käyttäytymistä, tulkitaan omaa käyttäytymistä, keskustellaan ja seurataan erilaisia ohjeita. (March, 1994, 187 – 192)

Monitulkintaisuus on päätöksenteon keskeinen ominaisuus. Toiminnan ja päätösten välinen yhteys on usein heikompi kuin mitä luullaan. Monitulkintaisuuden teoria pyrkii kiinnittämään huomiota merkityksiin ja tarkoituksiin, joita organisaatiossa on sekä siihen, miten ne rakentuvat. Monitulkintaisuuden teoria pyrkii tuomaan esille, että päätösten taustalla vaikuttaa paljon muutakin kuin silmin voidaan nähdä. Päätöksiin vaikuttaa osallisten tulkinnat maailmasta ja elämästä yleensä, heidän identiteettinsä ja preferenssinsä. Päätöksentekotilanteet harvoin ovat johdonmukaisia tai menevät kuten oppikirjoissa. Se ei kuitenkaan tarkoita, etteikö hyviä päätöksiä voitaisi tehdä.

Monitulkintaisuuden teoria pikemminkin kannustaa pohtimaan niin päätöksentekoa kuin muutakin toimintaa entistä laajemmin ja syvällisemmin.

Jätesäiliömalli

Mikä tahansa päätöksentekoprosessi koostuu yksilöistä ja ryhmistä, jotka ovat samanaikaisesti sitoutuneita muihin asioihin. Se, mitä tapahtuu, ei riipu pelkästään toiminnasta vaan myös siitä, kuinka hyvin nämä toimijat sopivat yhteen. Jokainen päätös on yhdistelmä erilaisten elämien erilaisia hetkiä. Ymmärtääkseen päätöksiä toisessa yhteydessä vaatii sen, että ymmärtää kuinka osallistuminen noihin päätöksiin sopii noiden päätöksentekijöiden elämiin. Jokainen elämä itsessään on uppoutunut kompleksiseen toimintojen, aktiviteettien ja identiteettien verkostoon, mikä tekee päätöksestä käsittämättömän, mikäli ei tunne koko kontekstia, jossa se on tehty. Ympäristössä, joka on kompleksinen, sinne tapahtuu asioita on ajallinen jaottelu. Tapahtumat, jotka tapahtuvat samaan aikaan, ovat kytköksissä toisiinsa ja tapahtumia, jotka ovat ajallisesti kaukana toisistaan, kohdellaan erillisinä.

Roskasäiliö-malli (garbage can model) perustuu ajatukseen, että organisaatiot ovat niin sanottuja organisoituja anarkioita, joille on tyypillistä problemaattiset ja ristiriitaiset preferenssit, epäselvät teknologiat ja epävakaa/muuttuva osallistuminen. Organisaatio operoi lukuisten ja toistensa kanssa ristiriidassa olevien preferenssien varassa. Organisaatio on kuin löyhä kokoelma ideoita enemmän kuin koherentti kokonaisuus. Se löytää uusia preferenssejä toiminnan kautta ennemminkin kuin ohjaa toimintaa tiettyihin preferensseihin nojaten. Organisoidun anarkian toinen ominaisuus on epäselvä teknologia. Vaikka organisaatio pysyykin toiminnassa ja tuottaa voittoa, voi silti olla, että organisaation prosessit ovat niin epäselviä ja monimutkaisia, että edes organisaation jäsenet eivät ymmärrä niitä. Se siis operoi kokeiluun ja erehdykseen perustuen. Kolmas ominaisuus on se, että päätöksentekotilanteisiin osallistuminen on koko ajan muuttuvaa ja epävakaa. Jotkut osallistuvat enemmän kuin toiset, jotkut osallistuvat vaan tiettyihin tapauksiin ja osa toisiin. Näin ollen päätöksentekoprosessin osalliset vaihtuvat ja tilanne elää jatkuvasti. (March & Olsen 1972, 1 – 2)

Jätesäiliömalli olettaa, että on olemassa ulkoisia, aika-riippuvaisia valinnan mahdollisuuksia, joista päätöksentekijät voivat valita tilanteeseen sopivia ratkaisuja tiettyihin ongelmiin. Ongelmat ja ratkaisut eivät liity valintoihin tai toisiinsa syy-seuraus-suhteen kautta vaan pikemminkin koska ne

ovat ajallisesti lähellä tosiaan. Roskasäiliö-mallin roskasäiliöt ovat erilaisia valintamahdollisuuksia. Organisaatiossa saatetaan keksiä ratkaisuja, jotka ei sillä hetkellä kuitenkaan sovi minkään ongelman ratkaisuksi, joten ne heitetään jätesäiliöön ikään kuin odottamaan sellaista ongelmaa, johon ratkaisu sopii. (March & Olsen 1972, 1 – 24) Jätesäiliö-malli on hyvä esimerkki päätöksenteon rajoittuneesta järjestyksestä eli rajoitetusta rationaalisuudesta.

3.3 Sosiaalisen pääoman tutkimuksellinen tausta

Tämän tutkimuksen tärkein käsite lienee sosiaalinen pääoma. Ruuskanen (2002) määrittelee sosiaalisen pääoman käsitteen seuraavasti: *”Sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä sosiaalisen ympäristön tai sosiaalisten suhteiden tiettyihin ulottuvuuksiin, kuten sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, jotka edistävät yhteisön jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja toimintojen yhteensovittamista”* (Ruuskanen 2002, 5) Viime vuosina taloustieteissä on kiinnostuttu fyysisen ja inhimillisen pääoman lisäksi myös sosiaalisten suhteiden vaikutuksista taloudelliseen kehitykseen. Sosiaalisten verkostojen ja luottamuksen merkitys taloudellisessa toiminnassa on kasvanut. (Ruuskanen 2002, 5) Globalisoituminen, teknologian kehittyminen ja kasvava kilpailu vaativat toimimaan ketterästi erilaisissa verkostoissa. Osa tutkijoista näkee, että parhaassa tapauksessa sosiaalinen pääoma voi luoda organisaatiolle kilpailuetua, sitouttaa ihmisiä toimimaan yhteisten tavoitteiden mukaisesti ja edesauttaa informaation ketterämpää kulkua. Näin ollen sosiaalisen pääoman ilmiön tutkiminen on tärkeää talouden kontekstissa.

Sosiaalista pääomaa on tutkittu viime vuosikymmeninä paljon. Tutkimusta on tehty monella tieteenalalla muun muassa sosiaalitieteissä, taloustieteissä ja organisaatiotutkimuksessa. Näkökulmat ovat vaihtelevia. Tutkimusta on tehty muun muassa seuraavista näkökulmista: perheiden ja nuorison käyttäytymisongelmat, koulutus ja opetus, yhdyskuntaelämä, työ ja organisaatiot, demokratia ja hallinto, kollektiivinen toiminta ja sen ongelmat, julkinen terveydenhuolto ja taloudellinen kehitys (Kajanoja & Simpura 2000, 39). Sosiaalisen pääoman juuret ovat sosiologiassa. Tunnettuja tutkijoita sosiaalisen pääoman käsitteen takana ovat muun muassa James Coleman, Pierre Bourdieu ja Robert Putnam. Seuraavaksi käsitellään erilaisia tapoja ymmärtää sosiaalisen pääoman ilmiötä.

Yksi tunnetuimmista sosiaalisen pääoman käsitteen määrittämisistä on Robert Putnamin. Hän määrittelee sosiaalisen pääoman sosiaalisiksi verkostoiksi, joissa vallitsee vastavuoroisuuden normit. (Putnam 2000, 21) Hänen mukaansa sosiaalinen pääoma vaikuttaa yksilöiden ja yhteisöjen tuottavuuteen, sosiaalisissa verkostoissa on siis arvoa, joka tulisi ottaa organisaation toiminnassa huomioon. Putnamin (2000) mukaan sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä pitämään yllä tiettyjä käyttäytymissääntöjä. Verkostoissa vallitsee tietyt kirjoittamattomat säännöt, joiden rikkominen johtaa sanktioihin, kuten sulkemiseen pois sosiaalisesta verkostosta. Hänen mukaansa toiminta perustuu luottamukseen ja hän kuvaileekin luottamuksen ikään kuin voitelevan kaikkea toimintaa. (Putnam 2000, 18 – 22)

Putnam tuo esille, että sosiaalinen pääoma ei kuitenkaan aina välttämättä johda positiivisiin seurauksiin. Hänen mukaansa sosiaalinen pääoma voi luoda verkoston, jossa jäsenten välillä vallitsee keskinäinen luottamus, jaetut arvot ja vastavuoroisuus, mutta joka sulkee verkostoon kuulumattomat ulkopuolelle. Sosiaalisen pääoman negatiivisia vaikutuksia Putnamin mukaan voi olla esimerkiksi lahkolaisuus, etnosentrisyys ja korruptio. Rikollisjärjestöissä vallitsee usein vahva keskinäinen luottamus, vastavuoroisuus ja yhteiset normit. Tällaisissa järjestöissä voi siis sisältä päin katsottuna olla korkea sosiaalinen pääoma, joka kuitenkin vaikuttaa negatiivisesti järjestön ulkopuolisiin ihmisiin. (Putnam 2000, 22)

Putnam on tutkinut sosiaalisen pääoman vaikutuksia Italian paikallisyhteisöissä. Hän on tutkinut sitä, kuinka sosiaalinen pääoma rakentuu noissa yhteisöissä ja millaisia vaikutuksia sillä on. Hänen mukaansa sosiaalinen pääoma muodostuu sosiaalisista verkostoista sekä yhteisössä vallitsevista normeista ja luottamuksesta (Putnam 1993, 167) Hän on tutkimuksissaan esittänyt, että tietyt hallinnolliset uudistukset ovat Italiassa onnistuneet toisissa paikallisyhteisöissä paremmin kuin toisissa johtuen nimenomaan erilaisista sosiaalisista ympäristöistä (Putnam 1993, luku 4). Putnam on tutkinut sosiaalista pääomaa laajasti myös Yhdysvalloissa. Teoksessaan *Bowling Alone – The Collapse and Revival of American Community* (2000), hän tarkastelee yhteisöllisyyden ja kansalaisaktiivisuuden romahtamista Yhdysvalloissa ja sen vaikutusta kansalaisten terveyteen.

Putnam (2000) toteaa, että sosiaalista pääomaa on olemassa montaa eri tyyppistä riippuen siitä, missä kontekstissa sitä tarkastelee. Hän näkee, että sosiaalista pääomaa voidaan tarkastella kahden

havainnollisen tyypin: yhdistävän (bridging) ja sitovan (bonding) sosiaalisen pääoman avulla. Hän toteaa, että tämä jaottelu ei ole yhtä selkeä käytännön elämässä ja että usein nämä kaksi toteutuvat samanaikaisesti. Putnamin mukaan yhdistävä sosiaalinen pääoma perustuu niin sanottuihin heikkoihin siteisiin ihmisten välillä. Heikot siteet ovat ryhmän, kuten työyksikön tai perheen, ulkopuolelle ulottuvia. Tällainen sosiaalinen pääoma on hyödyllistä vaikkapa työnhaussa. Yhdistävä sosiaalinen pääoma yhdistää ihmisiä erilaisista sosiaalisista piireistä. Yhteydenpito ei ole jokapäiväistä ja tiivistä vaan kevyempää ja satunnaisempaa. Työpaikkakontekstissa yhdistävää sosiaalista pääomaa voi muodostua esimerkiksi satunnaisesti toistensa kanssa tekemisissä olevien tiimien henkilöitten välille. Sitova sosiaalinen pääoma puolestaan perustuu tiiviisiin suhteisiin ryhmän sisällä. Tällaista pääomaa voi syntyä esimerkiksi työpaikan tiimissä, jossa henkilöt työskentelevät samassa työtehtävässä. Sitova sosiaalinen pääoma kuvaa hyvin myös perhesuhteissa vaikuttavaa pääomaa. (Putnam 2000, 22)

James Coleman (1988) on tutkinut sosiaalista pääomaa perhesuhteissa. Artikkelissaan ”Social Capital in the Creation of Human Capital” Coleman määrittelee sosiaalista pääomaa suhteessa fyysiseen ja inhimilliseen pääomaan. Hän on mitannut sosiaalisen pääoman vaikutusta koulun keskeyttämiseen amerikkalaisten lukiolaisten keskuudessa. Hän osoitti tutkimuksessaan, että perheissä, joissa ilmeni sosiaalista pääomaa, todennäköisyys siihen, että perheen lapsi keskeytti lukion, oli pienempi kuin niissä, joissa sosiaalista pääomaa ei ollut. Hän osoitti lisäksi, että myös perheen ulkopuolisilla sosiaalisella pääomalla oli merkitystä koulun keskeyttämisessä. Esimerkiksi uskonnollisissa yksityiskouluissa vanhempien tiiviit sosiaaliset rakenteet loivat sosiaalista pääomaa yhteisöön, mikä vaikutti siihen, että näissä kouluissa keskeyttäjiä oli huomattavasti vähemmän kuin normaaleissa yksityiskouluissa. (Coleman 1988, 113–116)

Coleman määrittelee sosiaalisen pääoman koostuvan monista yksiköistä, joille on yhteistä kaksi asiaa: ne sisältävät sosiaalisia rakenteita ja ne saavat toimijoissa aikaan tiettyä toimintaa. Hän jatkaa, että sosiaalinen pääoma on tuotteliasta ja tekee mahdolliseksi saavuttaa jotakin, mikä ilman sitä ei olisi mahdollista. (Coleman 1988, 98). Hän erittelee kolme sosiaalisen pääoman syntymiseen vaikuttavaa tekijää: velvollisuuden tunto ja odotukset yhteisöä kohtaan, jotka riippuvat yhteisön luottamuksesta; informaation kulku sosiaalisissa rakenteissa sekä normit ja niitä seuraavat sanktiot. Colemanin mukaan sosiaalisesta pääomasta tekee erityisen sen yleishyödykkeellinen rooli. Hänen

mukaansa sosiaalisesta pääomasta hyötyvät vasta toissijaisesti ne toimijat, joiden toiminta sitä saa aikaan. (Coleman 1988, 98–119)

Pierre Bourdieun ajatukset sosiaalisesta pääomasta eroavat merkittävästi Putnamin ja Colemanin ajatuksista. Jouko Kajanoja (2009) jäsentää artikkelissaan ”Sosiaalinen pääoma: yhteisöllisyyden paluuta vai henkistä väkivaltaa” sitä kahtiajakoa, joka sosiaalisen pääoman käsitteen ymmärtämiseen liittyy. Siinä missä Putnam ja Coleman näkevät sosiaalisen pääoman positiivisena yhteisön yhteisenä voimavarana Bourdieu näkee sen luokkayhteiskuntaa tukevana negatiivisena ilmiönä, jonka syntyminen tulisi kitkeä. Bourdieu näkee sosiaalisen pääoman ikään kuin yhteiskunnassa parempien ihmisten ylivoimaisena taloudellisena ja sosiaalisena asemana, jonka avulla he pystyvät saavuttamaan asioita ja ohjailemaan muita. Hänen mielestään sosiaalinen pääoma eriarvoistaa yhteiskuntaa ja hän näkee sosiaalisen pääoman syntymisen yhteiskunnassa hyvin negatiivisessa valossa. Hän ei siis koe, että sosiaalinen pääoma olisi joukon ihmisiä yhteisesti omistama voimavara vaan pikemminkin henkilön oma kilpailuvaltti ja ikään kuin jäsenyys parempiin piireihin. (Kajanoja 2009, 75; Bourdieu 1986, 85 – 88)

Jouko Kajanoja ja Jussi Simpura käyvät läpi sosiaalisen pääoman näkökulmia ja suuntauksia teoksessaan ”Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia”. Kyseisen teoksen yhdessä artikkelissa Michael Woolcock jäsentää sosiaalisen pääoman kirjallisuutta neljästä eri näkökulmasta. Ensimmäisen näkökulman hän nimeää kommunitaristiseksi näkökulmaksi. Se näkee sosiaalisen pääoman paikallisen tason organisaatioiden, kuten yhdistysten, kansalaisjärjestöjen ja epävirallisten ryhmien synnyttäminä verkostoina, joissa ilmenee vastavuoroisuutta ja luottamusta, jotka edistävät yhteisiin tavoitteisiin pyrkivää toimintaa. Tämä näkökulma näkee sosiaalisen pääoman pelkästään positiivisina vaikutuksina ja jättää huomiotta mahdolliset negatiiviset sivuvaikutukset. Esimerkiksi rikollisjärjestöissä saattaa esiintyä voimakastakin sosiaalista pääomaa, joka kuitenkin vaikuttaa ryhmän ulkopuolelle eli muuhun yhteiskuntaan negatiivisesti. Kommunitaristinen näkökulma siis näkee, että mitä enemmän sosiaalista pääomaa sen parempi. (Woolcock 2000, 30)

Toinen näkökulma ottaa paremmin huomioon myös sosiaalisen pääoman mahdolliset negatiiviset vaikutukset. Tämä niin kutsuttu verkostonäkökulma painottaa ihmisten välisten yhteyksien, niin vahvojen kuin heikkojenkin yhteyksien eli erilaisten verkostojen tärkeyttä. Tämä näkökulma

painottaa, että vahvojen siteiden kuten perhesiteiden lisäksi tärkeitä ovat niin sanotut siltaa rakentavat eli erilaisia sosiaalisia rajalinjoja ylittävät siteet. Verkostonäkökulman mukaan vahvat siteet ilman siltoja rakentavia heikkoja siteitä voivat estää hyödyllisen informaation saamista, joka voisi merkittäväällä tavalla hyödyttää ryhmää. Näkökulman mukaan sekä horisontaaliset että vertikaaliset yhteydet ovat tärkeitä. (Woolcock 2000, 31) Tätä mallia jalostaen työyhteisön näkökulmasta voitaisiin ajatella, että työyhteisö, joka on sisäänpäin kääntynyt ja tekemisissä vain keskenään, jää paitsi tärkeästä informaatiosta, kuten vaikkapa vaihtoehtoisista tavoista tehdä töitä tai mahdollista etenemismahdollisuuksista uralla. Linkittävät tai heikot suhteet oman työyksikön ulkopuolelle voi tuoda huomattavaa lisäarvoa. Se voi johtaa yllättäviinkin tilanteisiin ja mahdollistaa monenlaisia kohtaamisia, jotka hyödyttävät yksilöä.

Sosiaalisen pääoman verkostonäkökulma näkee ensisijaisena hyötyjänä nimenomaan yksilön. Mikäli yksilö osaa käyttää heikkoja siteitä ja verkostoja hyväkseen, saattaa hän ajautua tekemisiin oikeiden henkilöiden kanssa, mikä voi taas johtaa esimerkiksi parempiin uramahdollisuuksiin. Tämä näkökulma korostaa yksilöhyödykkeen näkökulmaa yleishyödykkeen sijaan. Se suhtautuu kriittisesti siihen, että sosiaalista pääomaa voitaisiin mitata laajoja kokonaisuuksia kuten kansakunta tai alueita vertaillen. (Woolcock, 2000, 34)

Institutionaalinen näkökulma puolestaan näkee, että sosiaalinen ja poliittinen ympäristö muokkaa sosiaalisia rakenteita ja mahdollistaa yhteistyön ja vastavuoroisuuden syntymisen näissä rakenteissa. Tämän näkökulman mukaan organisaatiot kuten valtio, kunta tai yritys ovat merkittävässä asemassa luomassa sosiaalisen pääoman syntymiselle mahdollisia puitteita. Institutionaalinen näkökulma painottaa, että organisaatioiden välinen yhteistyö on tärkeää yhteisten foorumeiden luomisessa. (Woolcock 2000, 34)

Neljättä näkökulmaa Woolcock (2000) kutsuu synergianäkökulmaksi, jolle on tyypillistä, että se näkee julkisten instituutioiden, yritysten ja verkostojen aikaansaannokset ovat riippuvaisiksi toisistaan. Sen mukaan sosiaalisten verkostojen kapasiteetti toimia kohti yhteisesti jaettuja tavoitteita riippuu siitä, kuinka hyvin ne ovat kiinnittyneitä muodollisiin instituutioihin. Synergianäkökulma näkee kehityksen poliittiseksi prosessiksi, jossa valtiolla on tärkeä rooli. Tämä rooli on luoda sellaiset olosuhteet, jotka edesauttavat sosiaalisen pääoman myönteisiä vaikutuksia.

3.4 Organisaation sosiaalinen pääoma

Tässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman tarkastelu keskittyy sen mikrotason käsittelyyn. Sosiaalista pääomaa tarkastellaan tässä tutkimuksessa työyhteisön näkökulmasta, jolloin tarkastelu rajautuu selvästi tiettyyn yhteisöön ja sen jäsenten väliseen vuorovaikutukseen. Sosiaalinen pääoma on käsitteenä abstrakti. Ilman käsitteen täsmällistä määrittelyä ja tutkimusasetelman rajausta sen tutkiminen on käsitteen laajuuden takia hankalaa. Tässä tutkimuksessa sosiaalista pääomaa lähestytään mikrotasolla organisaation ja vielä tarkemmin työyksikön näkökulmasta. Organisaatio määritellään tässä mukaillen Simonin (1976) määritelmää. Organisaatiota ei siis nähdä välttämättä nähdä fyysisenä instituutiona tai tiukasti määriteltynä kaaviona vaan ihmisten keskenään muodostamaa viestinnän ja suhteiden verkostona, jolla on yhteiset päämäärät ja tavoitteet. Simonia (1976) mukaillen tähän organisaatioon kuuluvat ihminen on varustettu informaatiolla, asenteilla ja päämäärillä, jotka vaikuttavat hänen päätöksiinsä. Se luo myös täten odotuksia organisaation muita toimijoita kohtaan. (Simon 1976, 16)

Sosiaalista pääomaa on tutkittu huomattavasti enemmän makrotasolla kansakuntien tai alueiden erojen näkökulmasta. Työyksikön näkökulmasta tehtyä tutkimusta on huomattavasti vähemmän. Miksi sitten sosiaalisen pääoman tutkiminen on tärkeää työyhteisön kontekstissa? Jo sosiaalisen pääoman käsite liittyy ilmiön talouden kontekstiin. Käsite pääoma viittaa sen tavoitteeseen tuottaa jotakin lisäarvoa. Sosiaalista pääomaa on taloustieteissä tutkittu fyysisen ja inhimillisen pääoman rinnalla täydentämään noita kahta. (Kajanoja 2000, 59) Fyysinen pääoma on yleensä organisaation omistamia tuotannontekijöitä kuten koneita, laitteita ja niin edelleen. Inhimillinen pääoma on yksilön ominaisuus. Se voi esimerkiksi olla yksilön kouluttautumisen kautta hankittua tietoa tai työkokemukseen perustuvaa osaamista. *Sosiaalinen pääoma Leanan ja van Burenin (1999) mukaan puolestaan on työyksikön ja sen jäsenten yhdessä omistamaa pääomaa, joka syntyy sen osallisten välisissä sosiaalisissa suhteissa ja saa aikaan toimintaa kohti yhteisiä tavoitteita.* (Leana & van Buren 1999, 541)

Sosiaalisen pääoman hyödyt organisaatiossa perustuvat luottamuksen ja yhteistyön sekä vastavuoroisuuden lisääntymiseen, joka johtaa taloudellisen vaihdon ketteryteen tiedon paremman kulkemiseen ja transaktiokustannusten vähenemisen kautta. Korkean sosiaalisen pääoman tason

työyksikössä työntekijöiden välillä vallitsee luottamus ja vastavuoroisuus. Vastavuoroisuudella tarkoitetaan sitä, että työntekijä tietää, että hänen toiselle työntekijälle tekemänsä palvelus ja oman ajan tai vaivan uhraus tulee ennemmin tai myöhemmin maksetuksi takaisin. Tämä mahdollistaa työn joustavuuden lisääntymisen. Transaktiokustannusten väheneminen perustuu siihen, että korkean luottamuksen ja vastavuoroisuuden vallitessa taloudellinen vaihto voidaan toteuttaa ilman muodollisia ja aikaa sekä rahaa vieviä virallisia sopimuksia. (Johanson 2000, 144) Luottamus ja vastavuoroisuus vaativat yhteisesti jaettuja normeja kaikkien osallisten kesken. Nämä normit varmistavat sen, että yhteisiä tavoitteita vastaan rikkominen johtaa sanktioon, joka voi olla esimerkiksi ryhmästä erottaminen. Yhteisesti jaetut normit poistavat toimiessaan myös vapaamatkustaja-ongelmaksi nimetyn ilmiön, jossa henkilö hyötyy muiden ponnisteluista ja työskentelystä tekemättä itse mitään yhteisten tavoitteiden eteen. (Putnam 1993)

Public Goods -näkökulma

Organisaation sosiaalisen pääoman ajatus on lähestyä asiaa yhteisö edellä Leanan ja van Burenin (1999) määrittelemästä Public Goods –näkökulmasta. Public goods- eli julkishyödyke –näkökulma perustuu Colemanin ajatuksiin sosiaalisesta pääomasta. Colemanin mukaan sosiaalinen pääoma on nimenomaan koko yhteisön yhteisesti omistettu voimavara, josta hyötyy ensisijaisesti yhteisö (Coleman 1988, 116–117). Leana & van Buren näkevät organisaation sosiaalisen pääoman komponentteja olevan yhteisöllisyys, luottamus ja jaetut normit. Yhteisöllisyydellä Leana ja van Buren tarkoittavat sitä, että toimijat ovat valmiita pistämään yhteisön tavoitteet omien yksilöllisten tavoitteidensa edelle. Yhteisöllisyys on heidän mukaansa enemmän kuin sosiaalisuus yksinään. Kollektiivisia tavoitteita kohti pyrkiminen vaatii yhteisesti jaettuja sääntöjä eli normeja. Lisäksi se vaatii tavoiteorientoituneen luonteen.

Toinen organisaation sosiaalisen pääoman komponentti on luottamus. Luottamuksen voidaan sanoa olevan sekä yhteisöllisyyden perusta että sen tuotos. Vertikaalinen ja horisontaalinen luottamus ovat molemmat hyvin tärkeässä asemassa. Vertikaalisella luottamuksella tarkoitetaan työyhteisössä saman tason työntekijöiden välistä luottamusta ja horisontaalisella luottamuksella organisaation eri tasojen työntekijöiden, kuten esimiehen ja alaisen välistä luottamusta. (Leana & van Buren 1999, 542 - 543)

Private Goods -näkökulma

Private Goods –näkökulma, josta tässä käytetään suomennosta yksilöhyödyke –näkökulma pohjautuu muun muassa Ronald S. Burtin ajatuksiin sosiaalisesta pääomasta. Yksilöhyödyke-näkökulma nimensä mukaan näkee, että sosiaalisen pääoman ensisijainen hyötyjä on yksilö. (Leana & van Buren 1999, 540 – 542) Burt näkee sosiaalisen pääoman yksilön ominaisuutena. Hänen mukaansa henkilöt, jotka osaavat käyttää hyväkseen sosiaalisten verkostojen rakenteellisia aukkoja (structural holes), pääsevät käsiksi laajempaan informaation virtaan, mikä auttaa heitä muodostamaan laajempia sosiaalisia verkostoja ja esimerkiksi etenemään urallaan (Burt 2004, 354).

Näillä rakenteellisilla aukoilla Burt tarkoittaa aukkoa verkoston kahden eri ryhmän välillä. Ryhmän ihmiset saattavat kyllä tietää toisistaan ja eri ryhmien välinen toiminta saattaa olla toisilleen jollakin tavalla tuttua. Ryhmät ovat kuitenkin keskittyneet omaan toimintaansa niin, etteivät välttämättä ole kiinnostuneita toisen ryhmän toimista. Nyt henkilöt jotka osaavat käyttää hyödykseen näitä aukkoja ja yhdistää informaatiota näiden eri ryhmien välillä ovat niitä, jotka menestyvät. (Burt 1997, 341) Näin ollen heikot suhteet, kuten satunnaiset kontaktit irrallisten sosiaalisten ryhmien välillä ovat tärkeitä. Tämä malli näkee, että henkilö voi luoda itselleen kilpailuetua, jos hän osaa rakentaa itselleen oikeanlaisen sosiaalisen verkoston, joka auttaa häntä saamaan erilaista ja uutta tietoa. Tällaiset verkostot auttavat henkilöä pääsemään kontaktiensa kautta sellaisiin tilanteisiin, joista saattaa olla hänelle hyötyä. (Johanson 141 – 143) Tällainen sosiaalinen pääoma hyödyttää siis yksilöä eikä niinkään yhteisöä.

Taulukossa 1 on vedetty yhteen yllä mainitut näkökulmat organisaation sosiaaliseen pääomaan. Taulukko perustuu Leanan & van Burenin (1999) artikkeliin ”Organizational Social Capital and Employment Practices”, jossa he esittelevät kyseiset kaksi eri näkökulmaa lähestyä organisaation sosiaalisen pääoman käsitettä. Näkökulmat eroavat toisistaan ensinnäkin siinä, kenen voimavaraksi sosiaalinen pääoma nähdään. Julkishyödykenäkökulma pohjautuu muun muassa Colemanin ajatuksiin sosiaalisesta pääomasta. Tämä näkökulma näkee sosiaalisen pääoman olevan koko sosiaalisen yhteisön, kuten työyhteisön, yhdessä muodostama ja omistama voimavara. Yksilöhyödykenäkökulma puolestaan näkee, että sosiaalinen pääoma on yksilön voimavara, joka riippuu henkilön asemasta organisaatiossa ja siitä, kuinka hän osaa käyttää sosiaalisia rakenteita hyödykseen. Tämän näkökulman mukaan yksilö voi kasvattaa omaa sosiaalista pääomaansa ja käyttää tätä ikään kuin kilpailuvalttinaan. Tämän mallin mukaan yksilö voi hyötyä sosiaalisesta pääomasta muun muassa työnhaussa. Yksilöhyödykenäkökulma pohjautuu muun muassa Burtin

rakenteellisten aukkojen teoriaan. Toisenakin näkökulmat eroavat siinä, kuka nähdään ensisijaisesti hyötyvän sosiaalisesta pääomasta. Julkishyödykemalli näkee koko sosiaalisen yhteisön hyötyvän sosiaalisesta pääomasta, kun taas yksilöhyödykemallissa ensisijainen hyötyjä on yksilö.

Taulukko 1. Organisaation sosiaalisen pääoman lähestymistavat. (Mukaiillen Leana & van Buren 1999, 541)

	Yleishyödykenäkökulma	Yksilöhyödykenäkökulma
Lähestymistapa	Sosiaalinen pääoma on työyhteisön yhteisesti aikaansaama ja yhteisesti omistettu voimavara.	Sosiaalinen pääoma on yksilön voimavara, joka riippuu henkilön asemasta organisaatiossa ja siitä, kuinka hän osaa käyttää sosiaalisia rakenteita hyväkseen. Sosiaalisen pääoman avulla hän voi saavuttaa kilpailuetua suhteessa muihin.
Teoreettinen viitekehys	Perustuu Colemanin esittämään näkemykseen siitä, että sosiaalinen pääoma on koko sosiaalisen yhteisön omistama voimavara.	Perustuu muun muassa Burtin sosiaalisen verkostojen rakenteellisten aukkojen teoriaan, jossa yksilö pystyy käyttämään hyödykseen sosiaalisissa rakenteissa olevia aukkoja näin ikään kuin vahvistamaan omaa sosiaalista pääomaansa.
Ensisijainen hyötyjä	Koko työyhteisö	Yksilö

Leanan ja van Burenin (1999) mukaan organisaation sosiaalinen pääoma nojaa ennemminkin esitettyyn julkishyödykenäkökulmaan, jossa sosiaalinen pääoman on työyhteisön yhteisesti omistettu voimavara. Organisaation sosiaalisen pääoman pääkomponenteiksi he lukevat luottamuksen ja yhteisöllisyyden. He määrittelevät yhteisöllisyyden halukkuudeksi sitoutua yhteisiin tavoitteisiin ja niin, että jäsenet ovat valmiita laittamaan yhteiset tavoitteet omien yksilöllisten tavoitteidensa edelle. Yhteisöllisyyteen liittyy olennaisesti myös yhteisesti jaetut normit, jotka ohjaavat yhteisön toimintaa niiden avulla uusi yhteisön jäsen myös ikään kuin sosiaalistetaan yhteisöön mukaan. Organisaation sosiaalisen pääoman toinen komponentti on Leanan & van Burenin (1999) mukaan luottamus. Luottamus on kaiken yhteisen toiminnan pohja ja ilman sitä yhteisö ei voi toimia kohti yhteisiä päämääriä. Toisaalta se on myös toiminnan tulos, koska yhteisöllinen toiminta kohti yhteisiä tavoitteita vahvistaa luottamusta edelleen. Yhteisesti jaetut normit liittyvät vahvasti myös luottamukseen, koska ne luovat edellytyksiä luottamuksen syntymiselle. Organisaation sosiaalisen

pääoman syntymiselle on siis välttämätöntä, että organisaatiossa on ainakin jossain määrin sekä yhteisöllisyyttä että luottamusta. Vaikka organisaatiossa olisikin vahva luottamus työntekijöiden välillä, jos heitä puuttuu yhteisöllisyys ja he epäonnistuvat organisoimaan työnsä kohti yhteisiä tavoitteita, ei sosiaalista pääomaa Leanan & van Burenin (1999) mukaan voi syntyä. Sama toimii myös tosin päin. Jos yhteisöstä puuttuu luottamus, yhteisiä tavoitteita kohti toimiminen on mahdotonta.

Rakennenäkökulma, suhdenäkökulma ja kognitiivinen näkökulma

Nahapiet & Ghoshal (1998) erottelevat sosiaalisesta pääomasta kolme eri ulottuvuutta, jotka ovat: rakennenäkökulma, suhdenäkökulma ja kognitiivinen näkökulma. Nämä kolme eivät ovat erillisiä eivätkä esiinny puhtaassa muodossa käytännössä vaan pikemminkin ovat useamman ulottuvuuden yhdistelmiä. Rakennenäkökulma keskittyy sosiaalisten suhteiden ominaisuuksiin ja siihen, kuinka ihmiset linkittyvät toisiinsa. Suhdenäkökulma puolestaan keskittyy ennemminkin suhteiden laatuun. Ihmisten välille kehittyy ajan kuluessa ystävyys-suhteita, kunnioitusta toista kohtaan ja erilaisia henkilökohtaisia yhteyksiä, jotka vaikuttavat heidän käyttäytymiseensä, kuten sitoutumiseen työhön ja sitoutumiseen kohti yhteisiä tavoitteita. Kognitiivinen näkökulma menee vielä pintaa syvemmälle. Se ottaa huomioon ihmisten väliset yhteiset merkitykset, yhteisen kielen ja koodiston, jotka vaikuttavat ihmisten sosiaalisissa suhteissa. (Nahapiet & Ghoshal 1998, 244)

Kuten edellä on moneen kertaan todettu, sosiaalinen pääoma on monitulkintainen käsite. Tämä monitulkintaisuus tulee esiin myöskin organisaation sosiaalisen pääoman käsitteessä, jolle löytyy eri tulkintatapoja riippuen kontekstista. Näin ollen ei voida kehittää sellaista sosiaalisen pääoman mittaria, joka pystyisi ottamaan huomioon kaikki organisaation sosiaalisen pääoman komponentit. On tärkeä ymmärtää, että sosiaalisen pääoman mittari lähestyy reaalimaailman ilmiötä aina jostakin rajatusta näkökulmasta. Tärkeintä mittaamisessa on kuitenkin se, että mittari antaa sellaista informaatiota kuin on ajateltukin ja että se kuvaasi ilmiötä mahdollisimman tarkasti valitusta näkökulmasta. Seuraavaksi käännetäänkin näkökulma sosiaalisen pääoman mittaamiseen.

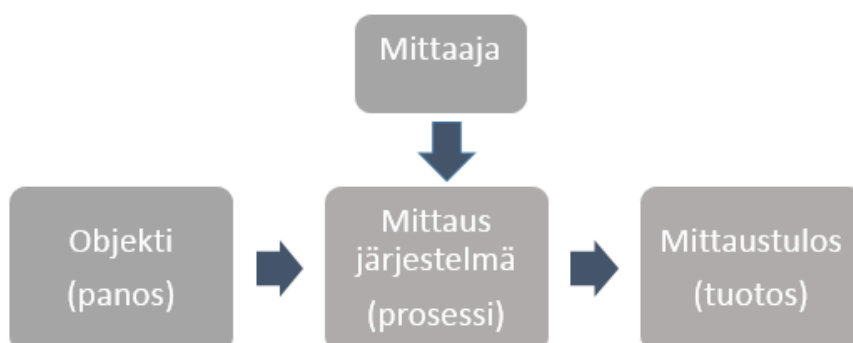
4 SOSIAALISEN PÄÄOMAN MITTAAMINEN

Edellisessä kappaleessa on käsitelty sosiaalisen pääoman monitulkintaista luonnetta. Tässä kappaleessa viedään näkökulma sosiaalisen pääoman mittaamiseen. Sosiaalisen pääoman monitulkintaisen luonteen vuoksi sen mittaaminen on erityisen haastavaa. On mahdotonta kehittää mittaria, joka kuvaisi ilmiötä täydellisesti. Tämä johtuu siitä, että sosiaalinen pääoma tulee todelliseksi ihmisten vuorovaikutuksessa. Se ei siis ole fyysinen objekti, jota voi käsin koskettaa tai nähdä. Mittaamisen hankaluus johtuu myös siitä, että sosiaalinen pääoma voi käsitteellistyä eri ihmisille hyvin eri tavoin, ei ole yhtä oikeaa tapaa ymmärtää sosiaalista pääomaa. Sosiaalisen pääoman merkitys on kuitenkin ymmärretty niin tärkeäksi, että useammassa kunnassa halutaan mitata sosiaalista pääomaa. Nahapietin & Ghoshalin (1998) mukaan korkea sosiaalisen pääoman taso lisää muun muassa toiminnan tehokkuutta, nopeuttaa tiedon kulkua sekä vähentää tarvetta tarkalle toimintojen monitoroinnille, koska ihmiset ovat sitoutuneita yhteisiin tavoitteisiin. Sosiaalisen pääoman mittaamista lähestytään tässä tutkimuksessa mittausteorian avulla.

4.1 Mittausteoreettisia lähestymistapoja

Ijiri & Jaedicke (1966) jäsentävät kolme näkökulmaa, joiden avulla mittaamista voidaan tarkastella. Nämä komponentit ovat: 1) objekti, jonka ominaisuuksia mitataan 2) mittausjärjestelmä, joka sisältää tiettyjä sääntöjä ja instrumentteja sekä 3) mittaja. Heidän mukaansa nämä kolme komponenttia muodostavat prosessin, jota voidaan kutsua mittaukseksi.

Kuvio 1. Mittausprosessi. (Ijiri & Jaedicke 1966, 476)



Vehmanen (1979) käsittelee väitöskirjassaan mittaamisen teorian soveltuvuutta taseanalyysin teoriaksi. Hän tarkastelee mittaamista kolmesta lähtökohdasta, jotka perustuvat Ijirin ja Jaedicken mittausprosessiin. Hän nimeää lähestymistavat filosofiseksi, faktuaaliseksi ja funktionaaliseksi lähestymistavaksi. (Vehmanen 1979, 18)

Filosofisessa lähestymistavassa mittaamisen kaksi normatiivista kriteeriä ovat mittaamisen kohteen eksistenssikriteeri ja identifiointikriteeri. Viimeksi mainitulla Vehmanen tarkoittaa, että mittaamista pitää edeltää käsitys siitä, mitä mitataan. Eksistenssikriteeri puolestaan tarkoittaa, että mittaamisen kohde on olemassa eli että todellisessa maailmassa sitä vastaa tietty ilmiö. Faktuaalinen lähestymistapa keskittyy siihen, että voidaan varmistua siitä, että tulokseksi saatu mittaluku on todenmukainen. Siten mittarin kriteerinä on, että se on validi, representatiivinen, yksiselitteinen ja merkityksellinen. Funktionaalinen lähestymistapa keskittyy mittaustulosten käytön hyödyllisyyteen. Sen mukaan mittarin tulee olla sellainen, joka luo tuloksia, jotka ovat mahdollisimman hyvin hyödynnettävissä siihen käyttötarkoitukseen, johon ne on suunniteltukin. Tämän lähestymistavan mukaan mittarin tulee siis olla relevantti ja reliaabeli. (Vehmanen 1979, 18)

Filosofinen ja faktuaalinen lähestymistapa keskittyvät siihen, että mittarin antamat tulokset ovat todenmukaisia ja niiden todenmukaisuus ei riipu mittarin käyttäjästä. Funktionaalinen lähestymistapa puolestaan korostaa mittaustulosten hyödyllisyyttä. Sen mukaan mittari on siis toimiva, jos sen antamia tuloksia pystytään hyödyntämään siinä käyttötarkoituksessa kuin oli suunniteltukin. Nämä näkökulmat on koottu taulukkoon 2. (Vehmanen 1979, 18 – 21)

Ijirin ja Jaedicken mukaan mittarin ”sääntöihin” on kiinnitettävä erityistä huomiota. Mikäli säännöt siitä, miten mittausta tehdään, ovat epäselvät, mittari antaa epäluotettavia tuloksia. Mittarin objektiivisuus vaikuttaa siis merkittäväällä tavalla mittarin tuloksiin. Se vaikuttaa myös siihen, että mittarin käyttäjän ei tarvitse käyttää niin paljon omaa arviointikykyään tulosten analysoimisessa. Mittaustulokset eivät kuitenkaan riipu ainoastaan mittausjärjestelmästä. Ne riippuvat myös merkittävästi objektin ominaisuuksista, joita mitataan. Nämä objektit tulisi olla mahdollisimman yksiselitteisiä, jotta mittarin antama informaatio olisi mahdollisimman tarkkaa. Jos ilmiö, jota mitataan, on hyvin monitulkintainen, on myös mittarin antama tulos sellainen. Se millaiseksi mittari muotoutuu, riippuu siitä, kuka mittaria suunnittelee. Mittarista tulee varmasti erilainen, jos mittaria

on suunnittelemassa joukko mitattavaan ilmiöön perehtyneitä tutkijoita kuin että ryhmä ”tavallisia” ihmisiä kehittäisivät mittaria. (Ijiri & Jaedicke 1966, 476 - 477)

Taulukko 2. Mittausprosessin kriteerit. (Ijiri & Jaedicke 1966, 476 - 477)

Kriteeri	Filosofinen	Faktuaalinen	Funktionaalinen
	<u>Eksistenssikriteeri</u> → mittaamisen kohde on olemassa ja sitä vastaa reaali maailman ilmiö <u>Identifiointikriteeri</u> → yhteinen käsitys siitä, mitä mitataan	Tulokseksi saadun mittaluvun tulee olla todenmukainen. Mittarin tulee olla: <ul style="list-style-type: none"> • validi • representatiivinen • yksiselitteinen • merkityksellinen 	Mittaustulosten tulee olla hyödyllisiä. Mittarin tulee olla: <ul style="list-style-type: none"> • relevantti • reliaabeli

4.2 Sosiaalisen pääoman mittaaminen

Tutkimusta sosiaalisesta pääomasta on tehty useilla tieteenaloilla huomattavan paljon. Silti systemaattisia mittaustapoja on kehitetty vasta vähän (Simpura 2002, 200). Kiinnostus sosiaalisen pääoman mittaamisesta on herännyt, kun on havaittu, että tavanomaiset pääomakäsitteet eivät selitä eroja eri maiden tai eri alueiden välisissä taloudellisissa tai sosiaalisissa eroavaisuuksissa. Näin ollen on lähdetty tutkimaan, josko taustalla vaikuttaisi aineettomia tuotannontekijöitä, kuten inhimillistä tai sosiaalista pääomaa. Sosiaalisen pääoman mittaamisesta on tullut myös poliittisessa mielessä tärkeää, sillä jos sosiaalinen pääoma todella vaikuttaa hyvinvointiin tai talouteen, sitä pitäisi pystyä säännellä politikoinnilla. Eli sitä pitäisi pystyä edistämään, rajoittamaan tai kohentamaan riippuen tilanteesta ja intresseistä. (Simpura 2002, 201–202)

Mitään yleispäteviä mittareita ei voida kehittää, sillä konteksti ja laajuus, jossa sosiaalista pääomaa tarkastellaan, vaihtelee huomattavan paljon. Mittaamista on tehty jonkin verran siinä, kuinka sosiaalinen pääoma vaikuttaa terveyteen, hyvinvointiin tai syrjäytymiseen. Tässä tutkimuksessa keskitytään työyhteisön sosiaalisen pääoman mittaamiseen. Tällöin mittaus kohdistuu huomattavasti pienempään joukkoon ihmisiä. Ongelma sosiaalisen pääoman mittaamisessa on sen monitulkintainen luonne ja se, että se on aineeton eli ei-fyysinen objekti. Tässä tutkimuksessa sosiaalisen pääoman

mittaamista lähestytään Ijirin & Jaedicken (1966) edellä jaotteleman filosofisen, faktuaalisen ja funktionaalisen lähestymistavan kautta.

Mittausteorian filosofinen näkökulma korostaa ensinnäkin, että mitattavaa kohdetta tulee reaali maailmassa vastata todellinen ilmiö. Monien tutkimusten perusteella on todettu, että tällainen sosiaalisen pääoman ilmiö on olemassa. Ongelma onkin, juuri kuten edellä mainittiin siinä, että sosiaalinen pääoma ei ole fyysinen objekti. Sosiaalista pääomaa ei voida yksiselitteisesti käsitteellistää, mikä tavallaan tekee siitä jopa mahdottoman mitata. Jos ilmiötä aiotaan mitata, tulee määrittää ne tekijät, joista sosiaalisen pääoman *oletetaan* koostuvan. Sosiaalisen pääoman komponentteja ei voida todistaa samaan tapaan kuin esimerkiksi luonnontieteellisiä objekteja, jotka voitaisiin vaikkapa niiden kemiallisen rakenteensa avulla määrittää. Sosiaalisen pääoman komponentit vaihtelevat riippuen siitä, kuka tarkastelua tekee. Toiset määrittelevät komponenteiksi luottamuksen ja vastavuoroisuuden, toiset lisäävät myös yhteisöllisyyden ja jaetut normit mukaan ilmiön komponenteiksi. Kuka määrittää sen, mitkä ilmiön tekijät otetaan huomioon?

Periaatteessahan mittarin kehittäjä päättää tekijät, joita mitataan. Tästä päästäänkin filosofisen näkökulman toiseen kriteeriin eli niin kutsuttuun identifointikriteeriin. Sen mukaan mittaamisessa tulisi olla yhteinen käsitys siitä mitä mitataan. Mittaamisessa tulisi siis olla yhteinen käsitys siitä, mistä tekijöistä sosiaalinen pääoma koostuu. Harvoin kuitenkaan näin on. Monissa organisaatioissa ja monissa eri konteksteissa käytetään samoja vakiintuneita mittareita ja ne ikään kuin otetaan annettuina eikä sen enempää kyseenalaisteta mittaamisen kohteena olevaa objektia ja sen komponentteja. Tuskin myöskään kaikille samaa mittaria käyttäville sosiaalisen pääoman komponentit jäsentyvät samalla tavalla.

Kun on päästy yhteisymmärrykseen niistä tekijöistä, joista sosiaalinen pääoma koostuu, tulee täsmentää se tapa, jolla näitä tekijöitä mitataan. Faktuaalinen lähestymistapa korostaa, että tulokseksi saadun mittaluvun tulee olla todenmukainen. Tarkemmin sanottuna mittarin tulee siis olla validi, representatiivinen, yksiselitteinen ja merkityksellinen. Tässä korostuu se, että mittari mittaa oikealla tavalla valittuja komponentteja. Jos esimerkiksi sosiaalisen pääoman komponenteiksi olisi määritelty luottamus, vastavuoroisuus ja yhteisöllisyys, tulisi varmistua siitä, että valitut mittarit mittaavat oikealla tavalla haluttuja ominaisuuksia. Tässä törmätään jälleen monitulkintaisuuteen, jota

sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyy. Yleensä sosiaalista pääomaa mitataan kyselytutkimuksella. Kysymyksissä voidaan esimerkiksi kysyä luottamuksen kokemuksesta työyhteisössä. Ongelma on se, että jo kysymyksen muotoiluun liittyy monitulkintaisuutta. Vastaajat voivat ymmärtää kysymykset eri tavoin ja näin ollen mittarin tulokset eivät ole aivan luotettavia. Samoin vastaajan mielentila voi vaikuttaa vastaamiseen, jos häntä esimerkiksi juuri vastaamishetkellä ärsyttää jokin työyhteisöön liittyvä asia.

Funktionaalinen näkökulma korostaa sitä, että tulosten täytyy olla hyödynnettävissä. Eihän ole mitään järkeä mitata jotakin ilmiötä, jos sen antamia tuloksia ei voida käyttää hyväksi. Tässä näkökulmassa korostuu mittarin relevanssi ja reliabiliteetti. Näin ollen tarvitsee arvioida sitä, mittaako mittari juuri niitä asioita, joita sen on tarkoitus ja antaako mittari sellaista tietoa, jota on haluttu ja jolla on jotakin merkitystä. Siispä työyhteisön sosiaalisen pääoman mittarin tulisi antaa informaatiota sosiaalisen pääoman tasosta työyhteisössä eikä esimerkiksi työssä jaksamisesta tai työhyvinvoinnista. Sosiaalisen pääoman mittarin on tarkoitus mitata sosiaalista vuorovaikutusta, jolloin myös mittarin indikaattoreiden tulisi keskittyä sosiaalisten suhteiden mittaamiseen.

Jotta mittausprosessi kokonaisuudessaan olisi vaikuttava, ei pelkästään riitä, että ollaan päästy yksimielisyyteen mitattavasta ilmiöstä ja sen komponenteista, että mittari on todettu luotettavaksi, yksiselitteiseksi ja toimivaksi ja että mittari tuottaa oikeanlaista informaatiota. Näiden perustekijöiden lisäksi ensiarvoisen tärkeää on se, kuinka tätä informaatiota käytetään hyväksi ja onko informaatiolla käytännön hyötyä niin, että se johtaa toiminnan kehittämiseen. Näin ollen tärkein asia sosiaalisen pääoman mittaamisessa on mittaamisen vaikuttavuus.

5 SOSIAALINEN PÄÄOMA HÄMEENLINNASSA

Tutkimusaineisto koostuu julkisista asiakirjoista, jotka löytyvät kaupungin internet-sivuilta, sosiaalisen pääoman kyselyistä ja kartoituksista vuosilta 2015 ja 2017 sekä kolmesta teemahaastattelusta, jotka on tehty Hämeenlinnan kaupungin organisaatiossa toimiville henkilöille keväällä 2017 samoihin aikoihin, kun sosiaalisen pääoman kysely tehtiin kaupungissa. Sosiaalisen pääoman käsitteen monitulkintaisuutta tutkitaan haastattelujen avulla. Niissä selvitetään sitä, kuinka haastateltavat ymmärtävät sosiaalisen pääoman käsitettä ja millaisista tekijöistä he näkevät sen koostuvan. Teemahaastattelurunko löytyy liitteistä (LIITE 1). Sosiaalisen pääoman mittaria, joka niin ikään löytyy liitteistä (LIITE 2), arvioidaan suhteessa esitettyyn teoriaan. Pohditaan sitä, kuvaako mittari sosiaalisen pääoman ilmiötä kokonaisvaltaisesti ja antaako mittari sellaista tietoa, kun on haluttu. Haastattelujen avulla on selvitetty sitä, miten haastateltavat kokevat sosiaalisen pääoman mittauksen. Pyritään löytämään vastaus siihen, mittaako mittari niitä osatekijöitä, joista haastateltavat kokevat sosiaalisen pääoman muodostuvan vai, onko tässä suhteessa kenties ristiriitaisuutta.

Hämeenlinnan toimintaympäristön analyysi

Hämeenlinna on kaupunki Vanajaveden äärellä Kanta-Hämeen maakunnassa. Vuonna 2015 Hämeenlinnassa oli 68 011 asukasta. (Tilastokeskus) Vuoden 2009 kuntaliitoksessa Lammi, Hauho, Kalvola, Renko ja Tuulos liittyivät osaksi Hämeenlinnaa. Kaupungilla on hyvä sijainti Helsingin ja Tampereen välillä päätien varressa. Hyvät liikenneyhteydet ovat suuri etu kaupungille. Hämeenlinnasta pendelöidään huomattavan paljon töihin sekä Tampereelle että Helsinkiin.

Talouden kannalta viime vuodet ovat olleen haastavia kaupungille. Hämeenlinnassa vanhenevan väestön osuus on huomattavan suuri. Vuonna 2015 65 vuotta täyttäneiden osuus koko kaupungin väestöstä oli 23,5 %, mikä on koko maan keskiarvoa (20,5 %) suurempi. Samoin 75 vuotta täyttäneiden osuus oli huomattavasti suurempi kuin Suomessa keskimäärin. Taloudellista painetta lisää niin ikään se, että työikäisten määrä Hämeenlinnassa on koko maan keskiarvoa matalampi. Taloudellinen huoltosuhde on vuonna 2014 ollut 142,7, mikä tarkoittaa, että sataa työssä olevaa kohden on 142,7 huollettavaa. Työttömyys on ollut Hämeenlinnassa vuoden 2012 jälkeen kasvussa.

Yleinen työttömyysprosentti vuonna 2015 oli 12,50 % ja nuorisotyöttömyys jopa 16,50 %. (Tilastokeskus)

Vanheneva väestö ja työttömyys vaikuttavat siihen, että verotulot kunnassa heikkenevät. Verotulojen heikkeneminen on ollut yksi pääsyy siihen, että vuoden 2016 tilinpäätös oli vakavasti alijäämäinen. Palvelun tarve kaupungissa kuitenkin säilyy ja kasvaa entisestään, kun väestö ikääntyy. Tämä johtaa siihen, että vähemmällä rahalla tulisi järjestää samat palvelut kuin aiemminkin. Keinoja talouden tasapainottamiseen on jouduttu kaupungissa pohtimaan toden teolla. Keinoiksi on pohdittu muun muassa terveydenhuollon asiakasmaksujen korotuksia ja veroprosentin nostoa sekä muutoksia varhaiskasvatuksen ja vanhuspalvelujen mitoittamiseen. Tällaiset keinot eivät pelkästään riitä talouden paranemiseen pitkällä aikavälillä. Lisäksi tarvitaan rakenteellisia muutoksia. (Hämeenlinnan kaupungin talousarvio 2017)

Tuloksellisuusohjelman lanseeraamisen tavoitteena on ollut rakenteellisesti parantaa kunnan taloutta. Siinä on keskitytty erityisesti henkilöstötuloksellisuuden ja palveluiden hankinnan tehostamiseen. 1.6.2017 kaupungissa siirrytään uuteen organisaatiomalliin, jolla niin ikään pyritään rakenteellisiin muutoksiin kaupungissa. Sen tavoitteena on uudelleenjärjestellä toimintaa entistä tehokkaampaan suuntaan. Sen ansiosta kaupungissa luovutaan tilaaja-tuottaja-mallista ja organisaatio muodostuu jatkossa kolmesta toimialasta: kaupunkirakenne, sivistys ja hyvinvointi sekä sosiaali-, terveys- ja pelastus. (Hämeenlinnan kaupungin talousarvio 2017)

Henkilöstöpolitiikka Hämeenlinnassa

Henkilöstömenot muodostavat suuren osan kaupungin menoista. Vuonna 2017 henkilöstömenoihin on Hämeenlinnassa varattu 147 miljoonaa euroa, joista 23 % sitoutuu henkilöstön sivukuluihin. Vaikeassa taloudellisessa tilanteessa palkkamenojen kasvun hillitseminen on välttämätöntä. Uuden organisaation astuessa voimaan 1.6.2017 laaditaan myös tuloksellinen henkilöstö –ohjelma, joka tähtää henkilöstömenojen vähenemiseen ja työhyvinvoinnin paranemiseen. (Hämeenlinnan kaupungin talousarvio 2017)

Henkilöstön hyvinvointi on Hämeenlinnassa nostettu kaupunkistrategian tasolle asti. Taulukossa 3 on esitetty Hämeenlinnan kaupungin strategiset painopisteet, jotka tähtäävät henkilöstön hyvinvointiin. Strategiassa ”hyvinvoiva, osaava ja kehityshaluinen henkilöstö” on yksi viidestä strategisesta painopisteestä. Sen kärkitoimenpiteiksi ja niiden mittareiksi strategiassa luetellaan taulukossa 3 esitetyt menestystekijät.

Taulukko 3. Henkilöstön hyvinvointiin tähtäävät strategiset tavoitteet. Hämeenlinnan kaupunki. Hämeenlinnan kaupunkistrategia 2014–2020.

Kriittinen menestystekijä	Mittarit
Arvostava ja kannustava henkilöstöjohtaminen	Sosiaalisen pääoman mittari vuosittain
Haluttu ja kiinnostava työnantaja	Hakemuksia/avoin tehtävä Työvoiman vaihtuvuus
Osaamisen ja aloitteellisuuden kehittäminen	Kehityskeskusteluprosentti ja kehityskeskustelua kuvaava laatumittari Täydennyskoulutuspäivät/työntekijä
Yhteisvastuu hyvinvoinnista ja työn tuloksellisuudesta	Sosiaalisen pääoman mittari vuosittain Kokonaistyöajan jakauma Tuloksellisuusohjelman tavoitteiden toteutuminen

Kuten jo aiemmin todettiin, työn tuloksellisuuteen panostetaan nyt kaupungissa heikon taloudellisen tilanteen vuoksi entistäkin enemmän. Vuonna 2017 henkilöstön tuloksellisuuteen ja hyvinvointiin panostetaan muun muassa ottamalla käyttöön Aktiivisen tuen ja korvaavan työn —malli, jolla pyritään välttämään sairauslomia ja löytämään korvaavaa työtä, mikäli henkilö ei kykene tilapäisesti heikentyneen työkyvyn vuoksi tekemään omaa työtään. Vuonna 2017 otetaan myös käyttöön uusi palkitsemisjärjestelmä, joka sisältää sekä aineellisia että aineettomia palkitsemiskeinoja. (Hämeenlinnan kaupunki, internet-sivut)

Kaupungissa suoritetaan vuosittain sosiaalisen pääoman kysely, jolla pyritään kartoittamaan työelämän laatua. Kuten taulukosta 3 nähdään, sosiaalisen pääoman kyselyä käytetään strategiassa

linjattujen menestystekijöiden ”Arvostava ja kannustava henkilöstöjohtaminen” sekä ”Yhteisvastuu hyvinvoinnista ja työn tuloksellisuudesta” mittarina.

5.1 Sosiaalisen pääoman erilaiset tulkinnat

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää sitä, kuinka sosiaalisen pääoman käsite ymmärretään Hämeenlinnan kaupungissa. Tätä on lähdetty selvittämään teemahaastattelujen avulla. Haastattelut tehtiin kolmelle kaupungissa työskentelevälle henkilölle. Haastattelujen pohjalta selvitettiin sitä, kuinka henkilöt mieltävät sosiaalisen pääoman ja millaisista tekijöistä he kokevat sen koostuvan. Toisena haastatteluteemana oli sosiaalisen pääoman mittaaminen. Haastatteluissa yritettiin saada selville, kokevatko henkilöt sosiaalisen pääoman mittaamisesta olevan hyötyä ja kokevatko he mittarin toimivaksi.

Haastateltavat valittiin palaverissa, joka pidettiin Hämeenlinnan henkilöstöpalveluiden kanssa 14.2.2017. Henkilöstöpalveluissa koettiin, että haastateltavien olisi hyvä olla ”kentältä”. Päiväkotiedustaa hyvin kaupungin peruspalvelua. Haastateltaviksi valittiin päiväkodin johtaja ja hänen lastentarhanopettajana työskentelevä alaisensa. Näin saatiin esille sekä esimiehen ja alaisen näkökulmaa. Näiden lisäksi haastateltiin Hämeenlinnan kaupungin henkilöstöjohtajaa. Samaa runkoa käytettiin kaikille haastateltaville. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin sanasta sanaan.

5.2 Sosiaalisen pääoman mittari Hämeenlinnassa

Sosiaalisen pääoman mittaus tehdään Hämeenlinnassa vuosittain. Samaa mittaustapaa on käytetty vuosina 2013, 2014, 2015 ja 2017. Näitä neljän vuoden mittaustuloksia käytetään siten vertailuun. Vuonna 2016 Hämeenlinnassa toteutettiin Kevan toimesta laajempi työhyvinvointimittaus, joten sinä vuonna sosiaalista pääomaa ei mitattu enää erikseen. Mittaus on tehty kyselylomakkeella koko kaupungin henkilöstölle. Jokaiselle kaupungin työntekijälle lähetetään sähköpostilla viesti sosiaalisen pääoman kartoittamisesta ja linkki Webropol –ohjelmassa olevaan kyselylomakkeeseen, johon työntekijät saavat kaksi viikkoa aikaa vastata. Tästä poikkeuksena ovat maatalouslomittajat ja yhdyskuntarakentajat, joilla ei ole sähköpostiosoitetta. Heille kysely lähetetään kirjeellä. Työntekijöitä muistutetaan kyselyyn vastaamisesta kaksi kertaa kyselyn aukiolo aikana. Kyselyssä

on kahdeksan kysymystä, jotka ovat nähtävissä kuviossa 2 ”*Sosiaalisen pääoman mittarin kysymykset. Hämeenlinnan kaupunki*”.

Mittari perustuu Suomen Akatemian SoCa-tutkimusohjelmaan kuuluvaan tutkimukseen liittyvään Työsuojelurahaston rahoittamaan erillishankkeeseen, jolla syvennetään tietoa työssä olevan sosiaalisen pääoman merkityksestä erityisesti työntekijöiden mielenterveyden kannalta. Vastuututkijana tuossa tutkimuksessa on toiminut professori Mika Kivimäki työterveyslaitokselta. Tämän tutkimuksen yhteydessä kehitettiin mittausmenetelmä työpaikan sosiaalisen pääoman määrittämiseksi. Itse tutkimuksessa tutkittiin työpaikan piirteiden ja työelämän muutoksien vaikutusta mielenterveyden ja erityisesti depression ilmaantumiseen sekä sitä, kuinka sosiaalisella pääomalla voidaan vaikuttaa myönteisesti mielenterveyteen. Tutkimusaineistona on ollut Kunta 10 tutkimukseen kuuluvien kaupunkien ja sairaalahenkilöstön hyvinvointitutkimukseen kuuluvien 21 sairaalan henkilöstöltä kerätty kyselyaineisto. Tähän on sitten liitetty työpaikkaa ja työntekijöitä koskevat rekisteritiedot. Tutkimuksessa selvisi, että työntekijöiden kokemat epäedulliset työn psykososiaaliset piirteet, kuten vähäinen johtamisen oikeudenmukaisuus ja heikko työilmapiiri olivat yhteydessä lisääntyneeseen psyykkisten oireiden ilmaantumiseen. (Oksanen et al. 2008, 3 - 30)

Työsuojelurahaston rahoittaman tutkimuksen yhteydessä kehitettiin sosiaalisen pääoman mittari, missä asiantuntijana toimi professori Richard Wilkinson. Mittarissa arvioidaan seuraavia sosiaalisen pääoman ulottuvuuksia: luottamusta, vastavuoroisuutta, yhteisöllisiä arvoja ja normeja, aktiivista toimintaa yhteiseksi hyväksi sekä sosiaalisia verkostoja. Luottamusta mitataan sekä vertikaalisella (luottamus esimieheen) ja horisontaalisella tasolla (luottamus työkavereihin). Vastavuoroisuutta ja yhteisöllisyyttä kysytään mittarissa avun antamisesta ja saamisesta työyhteisössä, tiedon jakamisesta, toverihengestä ja suvaitsevaisuudesta työpaikalla. Yhteistoimintaa mitataan kysymyksillä asenteesta ja aktiivisesta toiminnasta yhdessä. Sosiaalista verkostoa puolestaan mitataan kysymyksellä ryhmään kuulumisen kokemuksesta. (Oksanen et al 2008, 28 - 30)

Kuvio 2. Sosiaalisen pääoman mittarin kysymykset. Hämeenlinnan kaupunki. (katso myös Oksanen 2008, 28 - 29)

	1	2	3	4	5
1. Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Asenteemme on "Toimimme yhdessä"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Esimieheeni voi luottaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Näihin kysymyksiin vastausvaihtoehdot ovat:

1= täysin eri mieltä

2= melko eri mieltä

3 = en samaa enkä eri mieltä

4= melko samaa mieltä

5= täysin samaa mieltä

Sosiaalisen pääoman kartoituksessa mittarin on kerrottu mittaavat työyhteisön jäsenten välistä luottamusta ja vastavuoroisuutta (kysymykset 4, 5 ja 6) sekä työyhteisön yhteistyön toimintatapoja (kysymykset 1,2,3,7 ja 8). Henkilöstölle lähetetyssä tiedotteessa sosiaalisen pääoman mittaamisesta (katso LIITE 4) lisäksi kerrottiin, että: ”*Työelämän hyvä laatu on ratkaisevan tärkeää tavoiteltaessa työn tuloksellisuutta ja palvelujen hyvää laatua sekä henkilöstön hyvää työterveyttä*”. Mittari perustuu suomalaiseen tutkimukseen sosiaalisen pääoman vaikutuksista työyhteisössä. Kartoituksessa esitellään mittarin perustana olevan kolme erilaista tapaa luokitella sosiaalista pääomaa, jotka ovat: 1) Sosiaalisen pääoman kognitiiviset elementit sekä rakenteelliset elementit 2)

Sosiaalisen pääoman horisontaalinen ja vertikaalinen ulottuvuus ja 3) Sitova, yhdistävä ja linkittävä sosiaalinen pääoma. (Hämeenlinnan kaupunki, sosiaalisen pääoman kartoitus 2017)

Hämeenlinnan kaupungin sosiaalisen pääoman tulokset esitetään keskiarvotietoina yli viisi vastausta saaneiden työyksiköiden osalta ja lisäksi prosenttiosuuksina yli 20 vastausta saaneiden työyksiköiden osalta. Kysymyksissä 6–8 arvioidaan virkavastuullisen esimiehen toimintaa. Niissä työyksiköissä, joissa virkavastuullisen esimiehen rinnalla toimii työnjohdollinen esimies, arvioidaan heidän toimintaansa yhdessä. Esimiesasemassa olevat työntekijät arvioivat omaa lähiesimiestään. Tutkimus käsitellään anonymisti niin, ettei kenenkään vastaajan henkilöllisyys paljastu. Tulosten raportointi tehdään jokaisesta työyksiköstä koko kaupungin tasoon asti. Jokaiselle työyksikölle raportoidaan tulokset erikseen.

Tutkimuksen tavoitetasona koko organisaatiossa pidetään 3,5. Niille työyksiköille, joiden tulos on huonompi kuin kyseisen palvelualueen tulos, lähetetään erikseen kirje tilanteen korjaamisesta ja jatkotoimenpiteistä. Mittaus tehdään yhteistyössä johtamisen ja hallinnon tukipalveluita julkiselle sektorille tuottavan KuntaPro Oy:n kanssa. He ovat luoneet kyselyn pohjan ja kyselyn tulokset raportoidaan vuosittain KuntaPro:n raportointijärjestelmässä Kuntarissa. Hämeenlinnan kaupungin sosiaalisen pääoman tulos vuonna 2017 oli 3,79. Vuonna 2014 sosiaalisen pääoman mittarin keskiarvo oli 3,83 ja vuonna 2015 se oli 3,84. Mittarin tulos on pysynyt kohtuullisen stabiilina siitäkin huolimatta, että Hämeenlinnan kaupunki on erittäin haastavassa taloudellisessa tilanteessa. Kyselyn vastausprosentti oli 53 %, kun se edellisessä mittauksessa on ollut 59 %.

Taulukko 4. Sosiaalisen pääoman mittarin tulokset. Hämeenlinnan kaupunki.

Vuosi	2013	2014	2015	2017
Sosiaalisen pääoman keskiarvo	3,70	3,83	3,84	3,79
Vastausprosentti	-	60%	59%	53%

Taulukossa 4 on esitetty sosiaalisen pääoman tulokset vuosilta 2013 – 2017. Tulokset ovat nähtävissä henkilöstön intranetissä. Jokaisen esimiehen tehtävä on käsitellä oman työyksikkönsä tuloksia työntekijöidensä kanssa. Työyksiköitten tehtävä on laatia työhyvinvointisuunnitelmien pohjalta

suunnitelma kyselyssä havaittujen epäkohtien kehittämiseksi. Vuoden 2015 sosiaalisen pääoman kartoituksessa lisäksi mainitaan, että huolestuttavan tuloksen osalta on huomioitava työnantajan työsuojeluvastuu ja että tuloksen parantaminen vaatii työnjohdollisia toimenpiteitä. (Hämeenlinnan kaupunki, Sosiaalisen pääoman kartoitus)

Kuten jo aiemmin mainittiin, Hämeenlinnassa käytetään Työsuojelurahaston hankkeen yhteydessä kehitettyä sosiaalisen pääoman mittaria. Näin ollen mittari perustuu tutkittuun tietoon sosiaalisen pääoman ilmiöstä ja sen komponenteista. Kysymysten pohjalta voidaan sanoa, että mittari perustuu ajatukseen siitä, että sosiaalinen pääoma muodostuu luottamuksesta, yhteisöllisyydestä ja vastavuoroisuudesta. Se siis mittaa sosiaalista pääomaa aiemmin käsitellyn julkishyödykenäkökulman valossa, missä sosiaalinen pääoma nähdään työyhteisön yhteisenä voimavarana. Tämä sosiaalisen pääoman mittari mittaa ilmiötä sekä vertikaalisella ja horisontaalisella vuorovaikutuksen tasolla eli ottaa huomioon sekä työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen ja esimies-alainen suhteet.

Seuraavassa luvussa tarkastellaan sosiaalisen pääoman monitulkittaisuuksia haastatteluaineistojen kautta ja esitetään, millaisia erilaisia näkökulmia sosiaalisen pääoman ilmiöön liittyy Hämeenlinnan kaupungissa. Luvussa kuusi pohditaan myös, millaisia näkökulmia haastateltavat toivat esiin sosiaalisen pääoman mittaamisesta. Analyysi on eritelty työntekijä-, esimies- ja työnantaja – näkökulmiin, jolloin sosiaalisen pääoman ilmiöstä ja sen ymmärtämisestä pystytään muodostamaan mahdollisimman laaja ja kokonaisvaltainen ymmärrys.

6 SOSIAALISEN PÄÄOMAN NÄKÖKULMIA

Tässä luvussa pohditaan haastatteluissa esiin nousseita sosiaalisen pääoman ilmiöön liittyviä monitulkintaisuuksia. Tutkimus osoitti, että monitulkintaisuuksia todellakin liittyy sosiaalisen pääoman ilmiön ymmärtämiseen. Haastatteluissa kävi ilmi, että välillä sosiaalisen pääoman käsitettä oli vaikea konkreettisesti määrittää ja kuvata sanoin. Sosiaalinen pääoma käsitteenä koettiin jo itsessään hankalaksi ja vaikeaksi ymmärtää käytännössä. Haastateltavat suhtautuivat pääasiassa myönteisesti sosiaalisen pääoman mittaamiseen, mikä oli hieman yllättävää tutkijan ennakkokäsitykseen verraten. Mittaamisen ongelmat liittyivät pääasiassa Ijirin ja Jaedicken (1966) määrittelemään mittaamisen filosofiseen toimivuuteen. Sosiaalisesta pääomasta on mahdotonta muodostaa yksiselitteinen ja reaaliaailman ilmiötä vastaava korvike. Mittari ei tällöin koskaan mittaa sosiaalista pääomaa oikein, koska kukaan ei voi yksiselitteisesti määritellä, miten sitä pitäisi mitata. Toinen ongelma liittyi mittaamisen funktionaaliseen toimivuuteen. Haastatteluista kävi ilmi, että työntekijät kentällä eivät tiedä, miksi sosiaalista pääomaa mitataan, mihin tuloksia käytetään ja mihin mittauksella pyritään vaikuttamaan.

Liitteistä (LIITE 3) löytyy palautteet, joita vuoden 2017 sosiaalisen pääoman kyselystä saatiin Hämeenlinnassa. Palautteita tuli runsaasti ja ne liittyivät suurimmaksi osaksi kyselyn tekniseen toimivuuteen sekä siihen, että tällaiset kyselyt koetaan turhiksi, koska niillä ei koeta olevan vaikuttavuutta työyhteisöongelmien kehittämisessä.

6.1 Haastattelujen analyysi

Haastateltavien valintaa pohdittiin Hämeenlinnan kaupungin henkilöstöpalvelujen yhteisessä palaverissa. Kyseisessä palaverissa oltiin yhtä mieltä siitä, että tutkimukseen halutaan työntekijän näkökulma, esimiehen näkökulma sekä työnantajanäkökulma. Haastateltavan työntekijän ja esimiehen haluttiin olevan samasta työyksiköstä, jotta näkökulmien vertailu olisi mielekkäämpää. Palaverissa pohdittiin, että haastateltavien tulisi olla suoraan ”kentältä” jostakin sellaisesta työyksiköstä, joka edustaa yhtä kunnan niin sanotuista peruspalveluista. Näin ollen haastateltaviksi henkilöiksi valikoituivat erään päiväkodin johtaja ja lastentarhanopettaja. Työnantajanäkökulman esiin saamiseksi haastateltiin myös Hämeenlinnan kaupungin henkilöstöjohtajaa.

6.1.1 Sosiaalisen pääoman monitulkintaisuus

Työntekijänäkökulma

Haastateltavaksi työntekijäksi tutkimukseen valikoitui 29-vuotias lastentarhanopettajana työskentelevä nainen. Hän on ollut viisi vuotta töissä Hämeenlinnan kaupungin päiväkodissa ja on koulutukseltaan kasvatustieteiden maisteri. Kysyttäessä, pitääkö hän työstään, hän vastaa seuraavasti *”Joo pidän tosi paljon et tykkään mun työstä, mun työ on tosi tärkeä ja on ihan kaikki kaikessa ja mulle on myös tosi tärkeä vaan olla niinkun Hämeenlinnan kaupungilla töissä, et se on mulle tärkeä asia”*. Hän siis kokee työnsä merkitykselliseksi ja tärkeäksi sekä arvostaa Hämeenlinnan kaupunkia työnantajana.

Haastateltava pystyy kohtalaisen hyvin vastaamaan kysymyksiin ja kertomaan omin sanoin, mitä hän ymmärtää sosiaalisella pääomalla. Haastateltava näkee, että sosiaalisen pääoman muodostumiseen vaikuttavat niin työyhteisö, työkaverit kuin esimiehetkin. Hän mieltää työyksikön jäseniksi kaikki kyseisen päiväkodin työntekijät ja molemmat esimiehet. Hänen käsityksensä mukaan sosiaalinen pääoma työyksikössä ilmenee seuraavalla tavalla: *”No varmaan sellasena työnimuna ja kiinnostuksena tehdä tätä työtä joka päivä tosi täysillä ja innokkaasti ja et et joka päivä on kiinnostunut tulemaan ja innostunut tuleen töihin ja jotenkin näin näin mä sen ajattelisin.”* Kysyttäessä, kokeeko haastateltava sosiaalisen pääoman positiiviseksi asiaksi, hän vastaa seuraavalla tavalla: *”no kyl mä ajattelisin et se on hyvä asia sen vähän mitä mä ymmärrän siitä käsitteestä sosiaalinen pääoma, ni kyl mä niinku ajattelen et se on hyvä asia”*.

Hän myös kokee, että hänen omassa työyksikössään on sosiaalista pääoma ja, että se esiintyy seuraavalla tavalla: *”No se näkyy kyllä mun omasta mielestä siinä työn imussa ja siinä et että jokapäivä on innostus tulla töihin ja kehittää sitä omaa työtä ja kehittää itseensä ja halua mennä eteenpäin ja on mahdollisuus mennä jotenkin eteenpäin tässä työyhteisössä siis et työkaverit tukee ja voidaan vaihtaa ajatuksia ja keskustella ja ja keskustella joskus vaikeistakin asioista ja näin että juu kyl mä nään että mun työpaikassa on sitä”*. Tämän perusteella voitaisiinkin sanoa, että hän siis kokee, että avoimella keskustelulla ja vuorovaikutuksella sekä yhteisillä päämäärillä on merkitystä sosiaalisen pääoman syntymisessä ja ylläpitämisessä.

Haastateltava kokee kuitenkin sosiaalisen pääoman käsitteen suhteellisen vieraaksi ja pohtii, että se ei ole kovinkaan tuttu muillekaan työntekijöille. Tätä hän ilmaisee seuraavasti: ”*se joo kyl varmaan on niinku et eri ammattiryhmillä voi olla erilaisia ajatuksia*”. Kuitenkin hän lopulta toteaa, että: ”*sit se pääpiirteittäin on samanlainen ehkä kuitenkin sit kaikilla et se pulppuaa jostain ihmisyydestä tai jostain*”.

Haastateltava kertoo, että työnantajana kaupunki voi edesauttaa sosiaalisen pääoman syntymistä seuraavalla tavalla: ”*Siis voi tottakai sehän tavallaan siis, jos mä aattelen ihan mun tätä työtä tätä täällä päiväkodissa niin kaupunkihan siihen nimenomaan vaikuttaa siihen, et sit, en mä ny tiä tän voi lisätä johonkin kohtaan, et kylhän se sosiaalinen pääoma on siis koostuu siitä työhyvinvoinnista ja kaikki tää, mistä mä selitän niin siitä et voi hyvin työssään ja on se työn imu, koska kuitenkin monta vuotta opiskellu ja haluu tehdä sitä työtä, niin juu kaupunki on kyllä suuressa tai sillein avainasemassa siinä, että et meillä on sopivan kokoiset ryhmät ja ne muodostetaan pedagogisesti ja pedagogiikkaa arvostetaan ja vasta-arvostetaan ni sillä tavalla sillä kaupungilla on tosi suuri merkitys.*”

Kootusti voidaan sanoa, että haastateltava mieltää työyksikön sosiaalisen pääoman riippuvan kaikista työyksikön työntekijöistä ja esimiehistä. Kysyttäessä, millä tavalla työyksikön sosiaalista pääomaa haastateltavan mielestä voitaisiin parantaa, hän vastaa seuraavasti: ”*No kyl mä aattelen että et se on sellasella yhteisellä yhteisellä keskustelulla niistä arvoista ja päämääristä ja ja meijän työssä oppimisenäkemyksistä ja kasvatusnäkemyksistä ja tavasta tehdä meijän työtä ja mä aattelen et se on meijän jokaisen henkilökohtaisella vastuulla ajatella niitä asioita ja tuoda niitä keskusteluun mutta tietenkin esimiehillä on tosi iso rooli sitten siinä.*”

Hän kokee sosiaalisen pääoman lisäävän työn mielekkyyttä ja työn imua sekä viihtyvyyttä töissä. Hän mainitsee yhteiset arvot ja päämäärät sekä painottaa avoimen keskustelun tärkeyttä. Tämä edustaa hyvin luvussa 3.4 esiteltyä Leanan ja van Burenin (1999) määrittelemää sosiaalisen pääoman julkishyödykeajattelua. Haastattelussa ei tule esiin yksilöhyödyke-näkökulmaan viittaavia piirteitä lainkaan, sillä haastateltava ei tuo esiin ajatuksia siitä, että sosiaalinen pääoma olisi jokaisen yksilöllinen kilpailuvaltti suhteessa muihin tai esimerkiksi että omaa sosiaalista pääomaa kasvattamalla hän voisi vahvistaa asemaansa työyksikössä tai pyrkiä eteenpäin urallaan.

Esimiesnäkökulma

Haastateltava esimies on 45-vuotias nainen ja hän on työskennellyt esimiehenä kaupungissa vuodesta 2010. Hän on esimiehenä useassa päiväkodissa ja alaisia hänellä on lähes 60. Haastattelun avulla haluttiin tuoda esiin sitä, kuinka sosiaalinen pääoma näyttäytyy esimiesasemassa olevalle henkilölle. Haastateltava on esimiehenä useassa työyksikössä ja näin ollen toimii erilaisissa työyhteisöissä, joista toiset toimivat paremmin kuin toiset. Haastateltava kertoo, että hänestä on hienoa olla Hämeenlinnan kaupungilla töissä. Hän kokee, että kaupungissa tehdään hyvää kehittämistyötä, hänen työtään arvostetaan ja hän saa haastaa itseään tarpeeksi. Hän mainitsee, että työnantaja tukee osallistumista ammattitaitoa tukeviin koulutuksiin ja että hänellä on vaikutusmahdollisuuksia sekä tarpeeksi vastuuta omassa työssään. ”*Mä oon ajatellu et oikeesti on aika hieno olla Hämeenlinnassa töissä, et mä oon kokoenu sen että silloin ku mä oon ollu ryhmässä toimimassa lastentarhaopettajana niin se on ollu, ei ihan alusta asti, mut sit kun on tullu hyviä rekrytointeja ja se on niinku sillälailla jäntevöityny se organisatio ja se strategia niin mun mielestä meillä on johdonmukaista toimintaa, meillä on laadukasta kehittämistyötä ja meillä saa niinku haastaa itseään, saa toteuttaa itseään ja se että jos sä haluat niinku haasteita siinä ryhmässä työskentelevänä niin niitä on saatavilla ja saman mä koen johtajana, että mua koulutetaan, mä saan vastuuta ja niinku mä pääsen vaikuttaan asioihin ja se että niitä vaikutusmahdollisuuksia silleen avautuu tavallaan kun sä sä teet työs hyvin.*”

Haastateltava jäsentää sosiaalista pääomaa seuraavalla tavalla: *Mä en oo varmaan sitä koskaan niinkun ihan pysähtyny miettimään, mut kyllähä mä ymmärrän sillä sitä kaikkea semmosta henkistä resurssia enemmänkin ja mä ajatteln et se liittyy siihen ku mä oon jotenki täs viimeaikoina mieltäny sen, että et kun puhutaan rahasta ja siitä ettei sitä oo ja apua apua nii eihän se raha oo sinänsä merkityksellistä vaan se henkilöstö on se mun suurin resurssi*”. Lisäksi hän jatkaa: ”*niinku sitä iloa ja halua tehdä sitä työtä ja tavallaa se on sitä henkistä sosiaalista ja henkistä pääomaa että et ihmiset, miten ne voi, miten ne suhtautuu siihen työhön*”.

Haastateltavan mukaan hän tietää varsin hyvin, missä työyksikössä sosiaalista pääomaa esiintyy ja missä ei. Hänen mukaansa se tulee esiin etenkin vaikeissa ja kiiretilanteissa, joissa tarvittaisiin joustavuutta ja yhteen hiileen puhaltamista. Haastateltavan mukaan sosiaalinen pääoma liittyy työyhteisön vuorovaikutukseen ja siihen, että osataan nähdä oman navan sijaan asiat koko työyhteisön näkökulmasta, autetaan muita tarpeen vaatiessa ja ollaan valmiita joustamaan sekä olemaan yhteistyökykyisiä. Hänen mukaansa sosiaalinen pääoma näkyy siinä, että ihmiset viihtyvät työssään,

haluavat ottaa asioista vastuuta ja että työ sujuu. Tätä ajatusta hän ilmaisee seuraavasti: ”Kyllähän se varmaan näkyy niinku asiakkaille se vaikuttaa siihen siihen tavallaan niinku maineeseen tietyllälailla, et kyllä mul niinku se yksikkö missä se on ihan huikee se sosiaalinen pääoma, nii kyllähä kaikki tietää sen kun sinne tulee joku työkokeilija niin kaikki kokee et se välittyy se ilmapiiri ja se sieltä ja sit toki se vaikuttaa mun työhön, et jotenki mää aattelen et näillä alaismäärillä näillä työtyötehtävillä se, että et sä voi jokaista kuuttakymmentä johtaa kädestä pitäen vaan se että et mä pyrin siihen et ne yksiköt on itse ohjautuvia ja että mulla on sielä rakenteet kunnossa ja vastuuhenkilöt ja he että heille mä delekoin niitä omia juttuja ja vastaan tietysti kaikesta, mut et siinä se näkyy sit ku sosiaalinen pääoma ei ole vahva niin niin se delekointi vaikeutuu tietyllä tavalla tai lisää sitä mun työmäärää ja sit toki se näkyy kaikkina sairaspöissaoloina”.

Haastateltava kokee esimiehen roolin todella tärkeäksi sosiaalisen pääoman syntymisessä. Hän painottaa, että esimiehen puhetyylillä ja toimintatavoilla on suuri vaikutus. Hän kuvailee itseänsä tiukaksi, mutta oikeudenmukaiseksi johtajaksi. Lisäksi hän kokee, että on tärkeää kehittää itseään johtajana esimerkiksi osallistumalla erilaisiin esimieskoulutuksiin. Hän ottaa esiin, että monesti ne esimiehet, jotka nimenomaan tarvitsisivat ammatillista tukea ja koulutusta, ovat ne joita ei näissä koulutuksissa näy. Esimiestaitojen lisäksi haastateltava painottaa alais- ja työyhteisötaitoja sekä ammattitaitoa työssä. ” sitte taas puhutaan alaisaidoista ja siitä niinku vuorovaikutustaidoista ni tota toki heijänkin täytyy ymmärtää se, että se ei oo yhestä ihmisestä kiinni vaan että se on jokaisesta palasesta kiinni.” Hänen mielestään jokaisella työyhteisössä on vastuu käyttäytyä kunnioittavasti toisia kohtaan ja toimia ammattitaitoisesti omassa työssään.

Kysyttäessä haastateltavalta, luuleeko hän, että sosiaalisen pääoman käsite on tuttu kaikille hänen alaisilleen, hän vastaa seuraavalla tavalla: ”Siinä on varmaan yksiköittäin eroja, että tota yks yksikkö tietää ihan tasan tarkkaan. Toinen yksikkö tietää varmaan, että mitä pitäis tehdä ja kolmannessa vasta rakennetaan sitä perustaa”

Haastateltava kokee, että hän ei monen työyhteisön esimiehenä koe kuuluvansa mihinkään tiettyyn yksikköön erityisesti. Heille hän toimii esimiehenä ja tuo oman panoksensa sosiaaliseen pääomaan esimiehen roolissa. Kyselyssä hän toki vastasi myös alaisen roolissa oman esimiehensä työyksikön alle ja työkavereikseen hän mielsi silloin omat esimieskollegansa ja arvioi esimieskysymyksissä

omaa esimiestään. *”Joo ja tähän mä kyl vastasin sillä lailla varmaan, että mä ajattelin sitä kollegiaalista enemmän, koska mulla on sit niin monta ja niin erilaista yksikköä niin se olis sit hankaloittanu sitä mun vastausta ja sit mä en niinku halua itseäni ankkuroida johonki tiettyyn yksikköön.”*

Haastattelun perusteella voidaan sanoa, että haastateltava mieltää sosiaalista pääomaa aiemmissa luvuissa esitellyn julkishyödykkeen näkökulmasta. Hän kokee, että sosiaalinen pääoma on työyhteisön yhteisesti omistama voimavara: *”sosiaalisella pääomalla ei oo merkitystä jossei se oo jotain semmosta, mikä on kaikkien saatavilla ja mikä vaikuttaa niinku kaikkeen”*. Hän näkee, että sosiaalinen pääoma syntyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa, vaatii hyvää yhteishenkeä, ammattitaitoa ja joustavuutta. Hän pitää esimiehen roolia hyvin tärkeänä osana sosiaalisen pääoman syntymistä ja painottaa esimiehen oikeudenmukaisuuden, tasapuolisuuden ja jämäkkyuden tärkeyttä. Hänen mukaansa esimiehen tehtävä on tukea työntekijöitään vaikeissa tilanteissa.

Työnantajannäkökulma

Työnantajannäkökulman saamiseksi haastateltiin kaupungin henkilöstöjohtajaa. Haastateltava on 47-vuotias nainen. Haastattelun avulla haluttiin selvittää niitä syitä, miksi sosiaalista pääomaa on lähdetty kaupungissa mittaamaan, miksi juuri tällaista mittaria on käytetty sekä sitä, millaista hyötyä kaupunki on mittarista saanut. Nykyinen henkilöstöjohtaja on ollut kaupungilla puolitoista vuotta ja näin ollen ei ole ollut mukana edellisen (vuoden 2015) kartoituksen tekemisessä.

Sosiaalista pääomaa haastateltava jäsentää seuraavalla tavalla: *”No se on nimenomaan sitä työyhteisön toimivuutta sitä esimiehen toimintaa sielä työyhteisössä, mut myöskin sitä että et miten se niinkun työ mitkä ne työyhteisön niinkun keskinäiset suhteet on ja miten ne toimii”*. Haastateltava kokee, että hänellä on omassa työyhteisössään sosiaalista pääomaa, joka ilmenee seuraavalla tavalla: *”Se ilmenee silleen, että sielä niinkun prosessit toimii hyvin siel on hyvä hyvä fiilis siis hyvä työilmapiiri ja ja tota niin ihmiset pitää siitä mitä ne tekee.”* Hän myös näkee, että jokainen työntekijä vaikuttaa omalla panoksellaan sosiaalisen pääoman syntymiseen ja, että sosiaalinen pääoma on työyhteisön yhteisesti omistama voimavara, josta kaikki hyötyvät.

Henkilöstöjohtajana työskennelleenä sosiaalisen pääoman käsite on haastateltavalle tietysti tullut tutuksi. Tästä huolimatta haastateltava myöntää, että ensimmäisen kerran kuullessaan sosiaalisen pääoman kartoituksesta, hän mietti, miksi kaupungissa mitataan juuri sosiaalista pääomaa. Kysyttäessä haastateltavalta, luuleeko hän, että sosiaalisen pääoman käsite on tuttu kaupungin työntekijöille, hän vastaa seuraavasti: *”En mä usko en en usko. Koska mäkin mietin, kun mä tulin tänne, kun mä kuulin sosiaalisen pääoman kartoituksesta et mikäköhän se mahtaa olla, et onks se joku viritetty joku tällänen työhyvinvointianalyysi. Esimiehet ehkä tietää kyllä, mut ehkä sille vois olla joku muu nimi ku sosiaalisen pääoman kartoitus ehkä se on vähän niinku juhlallinen nimi kyllä”*. Hän siis myöntää sosiaalisen pääoman kartoituksen olevan nimeltään hieman kömpelö juuri siitä syystä, että se on monelle käsitteenä niin vieras.

Haastateltavalta kysyttiin myös, minkä hän kokee ensisijaiseksi työyhteisöksen hänen ollessa esimiesasemassa. Haastateltava kertoi kokevansa omaksi työyksikönsä Hämeenlinnan henkilöstöpalvelut, jossa hän päivittäin työskentelee. Hän kokee siis antavansa oman panoksensa sosiaalisen pääoman syntymiseen juurikin siinä työyhteisössä, jossa päivittäin työskentelee, eikä vaikkapa muiden vertaistensa johtajien kesken. *”Mä koen sen et niinku tää henkilöstöpalvelut on se mihin mä niinkun oman pääomani annan.”*

Haastattelusta voidaan päätellä, että myös henkilöstöjohtaja näkee sosiaalisen pääoman julkishyödykkeen näkökulmasta, jossa nähdään, että sosiaalinen pääoma on yhteisesti jaettu voimavara. Se siis vaatii jatkuvaa ja syvempää vuorovaikutusta osallisten kesken. *”Kyl mä nään, et se on yhteinen et jokaisella on oma rooli siinä mutta se on se kokonaisuus, joka on se sosiaalinen pääoma kuitenkin.”*

6.1.2 Sosiaalisen pääoman mittaaminen

Työntekijänäkökulma

Haastateltava koki kyselyyn vastaamisen helpoksi ja vaivattomaksi. Kysymykset olivat hänen mielestään selkeitä. Hän myös koki, että kyselyn kysymykset mittaavat sosiaalista pääomaa oikein ja se käsitys, mikä hänellä on sosiaalisesta pääomasta, koostuu juuri niistä tekijöistä, joita kyselyssä kysytään. *”Joo kyl oikeestaan se, mitä mä nyt aattelen sillä sosiaalisella pääomalla ja mitä mä oon*

yrittänyt tossa aikasemmin selittää, ni ne on kyllä näitä asioita, mitä tässä just on että on avoin työyhteisö ja voi jutella kaikesta ja saa sitä tukea sekä just työkavereilta että esimiehiltä et joo kyl tää joo mun mielestä.”

Hän koki myös, että kyselyyn oli helppo vastata myös sen takia, että hän kokee työyhteisönsä hyvänä ja toimivana, eikä näe siinä juurikaan epäkohtia. *”Se onkin helppo varmaan just ollu vastata, kun ajattelen että kaikki on tosi hyvin”*. Esimiesarvion hän koki myös helpoksi, vaikka kyseisessä työyksikössä onkin kaksi esimiestä. Haastateltavan mielestä heitä oli helppo arvioida yhdessä, sillä hänen sanojensa mukaan heillä *”pelittää hyvin se yhteinen yhteinen niinku johtajuus”*. Hän pohtii, että tilanteessa, jossa esimiehet olisivat hyvin erilaisia, vastaaminen olisi varmasti ollut hankalampaa.

Vaikka haastateltava koki, että mekaanisesti kyselyyn vastaaminen oli helppoa, kyselyn syvempi tarkoitus eli kyselyn funktionaalinen luonne on jäänyt häneltä epäselväksi. Haastateltava ei osannut sanoa, mitä kyselyllä ajetaan takaa tai mihin vastauksia käytetään. *”No ei varmaan oikeesti tiedä ja on niinkun on se mullekin on aika abstrakti käsite ja kun niitä tulee niit sosiaalisen pääoman kyselyjä niin sit esimies on sillein et muistakaa vastata siihen ja siihen mennessä ja sit me käydään äkkiä vastaamassa se ja kyl se aika irraliseks jää se kysely ja ylipäättään se et mitä sillä haetaan ja mitä se es tarkoittaa.”* Myöhemmin hän vielä toteaa: *”Siis juu tää oli selkee kysely nää kysymykset oli mun mielest selkeitä ja kaikki hyvin tässä kyselyssä, mut että tosiaan se on jääny mulle epäselväks et miksi tätä tehdään ja mikä juttu tää on ja mihin näitä käytetään näitä vastauksia.”*

Hän toivoi, että kyselystä tiedotettaisiin enemmän ja tuotaisiin esiin sitä, mihin kyselyllä pyritään ja miten se vaikuttaa. Kysyttäessä, mihin haastateltava luulee työnantajan kyselyllä pyrkivän hän ei tarkalleen osaa sanoa, mutta mainitsee sen voivan liittyä työnantajakuvan selvittämiseen. Vaikka haastateltava kokee sosiaalisen pääoman käsitteen vieraaksi ja hieman hankalaksi, hän pitää kuitenkin tärkeänä, että kyselyä jatketaan ja pitää kyselyn antamaa informaatiota tärkeänä. Hän pitää tärkeänä, että kyselyn tuloksia käsitellään yhteisesti työyksikössä ja näin hänen mielestä aikaisemmin on toimitukin. Työnantajalta hän kuitenkin toivoo enemmän informaatiota siitä, mihin kyselyllä pyritään ja kuinka kyselyn tuloksia käytetään hyväksi. Hän kokee, että suhtautuminen sosiaalisen pääoman kyselyyn on hänen työyksikössään neutraalia ja kaikki käyvät mielellään vastaamassa kyselyyn. *”Siis juu onhan tää ihan ihan juu kannattaa kyllä jatkaa ja näin että täst varmaan tulee ihan arvokasta*

tietoo sitten jollekin jonnekin mutta itte haluaisin sit tietää vähän enemmän, että kenellä ja miksi ja jotain niin siis vaikka ihan parilla lauseella, et mihkä tää niinku liittyy ja menee.”

Kootusti voitaisiin siis sanoa, että haastateltava kokee sosiaalisen pääoman ilmiön vaikeaksi käsitteeksi pukea sanoiksi. Hän myös arvelee sen olevan kohtalaisen vieras myös muille työntekijöille. Tässä onkin ongelma, jos pohditaan mittarin filosofista toimivuutta. Kuten haastateltavakin totesi, sosiaalinen pääoma on vaikea pukea sanoiksi ja se on vieras käsite, joka saattaa ihmisille tarkoittaa hieman eri asioita. Tällöin voidaan kyseenalaistaa, vastaako kyselyyn muodostettu korvike sosiaalisesta pääomasta tosielämän ilmiötä. Vastaus on: ei täydellisesti. Aina se on tavalla tai toisella rajoittunut.

Sosiaalisen pääoman mittaamisen haastateltava kokee tarpeelliseksi ja tärkeäksi, vaikka ei täysin ymmärrä, mihin kyselyllä pyritään. Hän kokee, että kysely on mekaanisesti toimiva ja että se mittaa oikeita asioita. Toisin sanoen hänen mukaansa kysely on faktuaalisesti toimiva. Ongelmaksi muodostuu se, että hänen mukaansa työntekijät eivät tiedä, mihin tuloksia käytetään ja kuinka niitä hyödynnetään.

Esimiesnäkökulma

Haastateltava on vastannut kyselyyn, joten pystyy helposti vastaamaan kysymyksiin sosiaalisen pääoman mittarista. Hän kokee, että sosiaalisen pääoman kysely on huomattavasti suppeampi kuin työhyvinvointikysely, joka tehdään kaupungissa joka kolmas vuosi. Hänen mielestään kysely on ikään kuin ”pintaraapaisu”. Hän kokee, että esimiehenä hän saa hyödyllisempää tietoa työhyvinvointikyselystä, jossa kysymykset ovat tarkempia. Kehitysideoita kysyttäessä hän tuo esille, että hänen mielestään etenkin kysymys ”asenteemme on toimimme yhdessä” on epäselvä ja sitä voisi avata enemmän.

Itse kysymyksiin tai mittarin muuhun toimivuuteen haastateltava ei ota sen suuremmin kantaa, mutta tuo esiin, että kyselyssä voisi olla työntekijän itsearviointi omista työyhteisötaitoistaan. Hän perustelee, että ihmisten on aina helppo arvostella muiden toimintaa miettimättä olleenkaan omia yhteistyö- ja työyhteisötaitojaan. Haastateltava tarkastelee kyselyä esimiehen näkökulmasta, jolloin

tietenkkin häntä kiinnostaa ne arviot, joita hänen alaisensa hänestä antavat. ”Joo, mut se ny mulle tuli mieleen se, mitä tässä vois olla myös sit se, että työntekijä arvioi itseään. Koska tässä nyt arvioidaan esimiestä sitte tässä arvioidaan sitä työyhteisöä eli työkavereita, mut se yks todella merkittävä tekijä se et sä arvioit itseäsi minkälainen sä oot ja, mitä sä tuot siihen, nii se puuttuu tästä ja se on ainakin semmonen tärkeä ja se kertois myös tavallaan varmaan sille esimiehellekin työkaluja, koska se kertois taas siitä subjektiivisesta näkemyksestä ja tunteesta. Se on hirveen helppo arvioida toisia joo ei toi on ihan kauhee ja mua ei kunnioiteta täällä ja on hirveen helppo arvioida sitä esimiestä, mut sit kun siinä olis se itsearvointi nii sit siinä joutuis miettimään, et mikä se mun rooli tässä paletissa on.”

Haastateltava kertoo, että pystyy melkein arvioimaan millaiset tulokset hän saa mistäkin yksiköstä. Hänen mielestään on tärkeää käydä tulokset läpi. ”Mut et varmaan sieltä sitten siinä yksikössä, missä nousee todennäköisesti niitä asioita, niin sit meillä on se toiminnan kehittämissuunnitelma, mikä me tehdään aina syksyllä, niin sitte me ollaan kirjattu niitä asioita sinne toiminnan kehittämissuunnitelmaan ja niin me sillon muuten sillon viimekskin tehtiin sillon 2015 syksyllä niin me kirjattiin niitä asioita, mitä oli ollu siinä kevään sosiaalisen pääoman kyselyssä niin ne näkyy siel Tokessa ja sit konkreettisia toimintoja, et mitä me tehdään tälle asialle oikeesti, et mitkä on ne keinot.”

Hän kertoo, että tulokset tulee käydä huolella läpi myös niissä yksiköissä, missä menee hyvin, sillä kehitettävää on aina. ”Mut et toisaalta siinäki yksikössä on mun mielest tarpeellista käydä ne tulokset läpi, ja sillä lailla koko ajan arvioida sen työyhteisön tilannetta, missä kaikki menee ihan älyttömän hyvin, koska ettei yhtäkkiä huomatakkaa, et enää ei oookkaan kaikki hyvin tai, ettei niinku tuudittauduta siihen hyvään tilanteeseen, koska hyvänki työyhteisön pitää mennä eteenpäin mun mielestä.”

Hän kokee, että sosiaalisen pääoman kysely antaa suuntaa, siitä missä mennään, mutta esimiehen näkökulmasta se antaa hyvin vähän työkaluja toimia. ”Musta tää on jotenki ehkä niinku semmonen tota pintaraapasu tietyllälailla, tässon toisaalta niinku tärkeät kohdat et esimieheen voi luottaa, kohtelee alaisia ystävällisesti ja huomaavaisesti, mut jotenki esimiehenä mä koen et se työhyvinvointikysely antaa mulle enemmän työkaluja ja niinku semmost konkreettista tietoa, et missä kohdassa se niinku mättää esimerkiks se mun johtamistapa tai missäkohtaa siel työyhteisössä ku siel

kuitenki puhutaan tavoitteista ja kiireestä ja miten sä jaksat ja niinku sellasista asioista mitkä kuitenkin vaikuttaa sit siihen. Syvällinen ja eksakti tieto jää näin ollen puuttumaan. Kootusti haastattelun pohjalta voisi sanoa, että mittarin funktionaalinen näkökulma jää haastateltavalle epäselväksi. ”No emmä mä en oikeen tiedä mää oon niinku miettiny sitä tän funktioo, et mikä niinku merkitys ja mitä lisäarvoo se niinku tuo.”

Työnantajanäkökulma

Haastateltava ei ole ollut mukana tekemässä sosiaalisen pääoman kartoitusta edellisellä kerralla vuonna 2015. Hän ei osannut varmaksi kertoa, mistä kyseinen mittaristo on peräisin. Hän kuitenkin arvioi sen olevan lähtöisin Hämeenlinnan kaupungista ja muiden kaupunkien ottaneen mallia Hämeenlinnan kyselystä. Myöhemmin kuitenkin selvitettiin, että kysely on työsuojeluhankkeen yhteydessä kehitetty mittaristo, jota on käytetty laajemminkin muissakin kaupungeissa ja organisaatioissa.

Henkilöstöjohtaja on vastannut itsekin kyselyyn ja piti vastaamista kohtuullisen helppona ja yksinkertaisena. *”No mun mielestä se oli helppo vastata. Ja noit on kuitenkin sen verran vähän et eihän siihen nyt kauheen kauaa menny”. Myöhemmin hän vielä lisää, että: ”Mä en noita kysymyksiä ton enempää ainakaan laittais, mun mielest toi kaheksan kysymystä on ihan ookoo ja sillä saa havainnekuvankin ihan selkeeksi. Sit, jos on paljon kysymyksiä, niin ihmiset ei jaksu vastata siihen, ja sit siit hämähäkkikuvioistaki sit tulee sellanen suttu et ei siit sit ota selvää.”*

Haastateltavan mielestä kysely keskittyy liiaksi esimies-alainen suhteisiin. *”Mun makuun tässä ehkä liian paljon nyt korostetaan sitä esimies asiaa tässä.”* Täs vois olla esimieskysymyksiä yks tai korkeintaan kaks.” Hän painottaisi työyhteisön roolia enemmän, koska kyseessä on sosiaalisen pääoman kysely. *”No ehkä se korostuu siis liikaa se esimiehen rooli, ku ajattelee et meil on kuitenkin kaheksan kysymystä ja kolme niistä kohdistuu yhteen osaan sitä työyhteisöä, ku se mun mielestä se sosiaalinen pääoma kuitenkin muodostuu kaikil on yhtä tärkeä rooli siel.”*

Haastateltava kertoo, että tänä vuonna oli mietitty, että kyselyn sijaan sosiaalista pääomaa olisikin mitattu ikään kuin fiilismittarilla, jolloin työntekijät olisivat vastanneet kysymyksiin useampaan

kertaan, mutta sopivaa työkalua tähän ei vielä löydetty. ”*Sit toinen mitä oisin halunnu jo tähän kyselyyn on se että nythän tää on silleen, että kaikki kyselyt periaatteessa, jotka tehä tälläsenä niinku piste kyselynä, että sä nyt yhtenä päivänä tohon vastaat, niin ne nyt riippuu niin paljon siitä päivästä, että mehän yritettiin ettii tohon sellasta työkalua, että toi kysely ois ollu auki kaks kuukautta ja jokainen olis pari kolme kertaa ehkä käyny sitte vastaamassa. Meillä oli yks firma, jolla olis periaatteessa varmaan ollu, mut se osottautu niin epäluotettavaks sit loppujen lopuksi se työkalu et ei me uskallettu sillä mitään lähtee tekemään. Mut se on varmaan sillain pitkällä tähtäimellä sellanen haave, et sais ton niinku vähän pidemmältä ajalta.*”

Haastateltava kokee, että kyselystä on hyötyä ja kokee sen tarpeelliseksi nimenomaan nostamaan esille työyhteisöissä vallitsevia ongelmia. Hän kertoo, että kysely antaa suuntaa ja ohjaa henkilöstöpalveluita antamaan enemmän tukea niille työyksiköille, jotka saavat keskiarvoa heikompia tuloksia kyselyssä. ”*Et niihin epäkohtiin, jotka täältä nyt tulee tätä kautta sit tulee esiin niin niihin päästäis kiinni, mutta et sithän näistä tehdään yhdessä niiden työntekijöiden kanssa se kehittämissuunnitelma, et sit tää toimii hyvävä sellasena niinku keskustelun avaajana ja sitte yhessä sovitaan et mitä asioille tehdään.*” Näin ollen voidaan sanoa, että työnantajanäkökulmasta mittarin funktionaalinen tarkoitus on nostaa esille työyhteisöongelmia, jotta niihin voitaisiin paremmin puuttua ja ryhtyä toimiin tilanteen parantamiseksi.

Haastateltava myös kokee, että kyselyn tulosten perusteella niille työyksiköille, joissa ongelmia esiintyy, osataan sitten antaa enemmän tukea. ”*Joo-o kyl mä niinku koen sen sillä tavalla ja onhan meillä niinkun aina ollu silleen, että et sitten ne työyhteisöt, joissa on ollut huonot tulokset, niin me ollaan sitte annettu enemmän tukea niille ja katottu et tarviiks ne jotain kohdennettuu esimerkiks jotain työyhteisösovitteluu tai työyhteisökoulutusta. Et ne saa niinku sellasta periaatteessa tukea lisätukee sitte, mitä ehkä sellanen työyhteisö, jolla ei oo niin suuria ongelmia ei saa.*”

Henkilöstöpalveluissa on ollut keskustelua, että tänä vuonna yritetään entistä tiukemmin vaatia jokaista työyksikköä käymään tulokset läpi henkilöstönsä kanssa ja laatimaan toimintaohjelman, mikäli ongelmia on esiintynyt työyksikössä. Näiden toimintaohjelmien käytäntöön panoa tullaan myös seuraamaan edellisiä vuosia tarkemmin. ”*Mut se ehkä jos mietitään kehittämistä vielä, niin mitä pitäis vielä kehittää, on joku systeemi siihen, että nythän me seurataan sitä että ne keskustelut ja nää*

tulokset on käyty läpi mut mitä sitten. Meil ei oo tällä hetkellä minkäänlaista seurantaakaan silleen, että mitä niille suunnitelmassa oleville asioille tapahtuu.”

Hämeenlinnan kaupungin organisaatio tulee muuttumaan 1.6.2017 niin, että edellisten vuosien tulokset eivät ole vertailtavissa seuraaviin kyselyihin. ”*Joo siis seuraavassa alotetaan kyllä ihan nollostakaan et ei siitä kannata sit mitään vertailua kattookaan, et jollain koko kaupungin tasolla voidaan sitä vertailua miettiä, mutta tota niin ei varmaan yksikötasolla.*” Henkilöstöjohtajan mukaan tässä olisikin ”*tuhat taalan paikka*” parantaa kyselyä tai tehdä jotain toisin. ”*No siis mä mietin sillä tavalla, et varmaan jatketaan jollain sosiaalisen pääoman tyyppisellä kartotuksella. Meillä olis nyt tuhat taalan paikka tietysti uusia noita kysymyksiä.*”

6.2 Tulosten pohdintaa

Tutkijan näkökulmasta kaikki haastattelut olivat onnistuneita siinä mielessä, että haastateltavat suhtautuivat positiivisesti haastatteluun ja vastasivat mielellään kysymyksiin. Haastattelujen kestot vaihtelivat reilusta 50 minuutista 23 minuuttiin. Haastateltavat henkilöt olivat kaikki naisia, he suhtautuivat työhönsä positiivisesti ja kokivat työyhteisön sosiaalisen pääoman tärkeäksi voimavaraksi. He myös kokivat työskentelyn Hämeenlinnan kaupungilla tärkeänä asiana ja heidän suhtautumisensa työnantajaan oli positiivinen. He kaikki kertoivat pitävänsä työstään, pystyvänsä itse vaikuttamaan asioihin ja kokevat, että heidän työtään arvostetaan. Vaikka sosiaalisen pääoman käsitteen määrittelemineen koettiin hankalaksi, heillä kaikilla oli saman suuntainen käsitys sosiaalisesta pääomasta. He näkivät sen olevan koko työyhteisön voimavara, jossa jokaisella työntekijällä on oma merkityksellinen roolinsa. Voidaan siis kootusti sanoa, että he mielsivät työyhteisön sosiaalista pääomaa Leanan ja van Burenin (1999) esiin tuoman julkishyödykkeen näkökulmasta.

Julkishyödykenäkökulma korostaa, että työyhteisön sosiaalinen pääoma on työyhteisön yhteisesti aikaansaama ja yhteisesti omistettu voimavara, joka hyödyttää kaikkia sen osallisia tasapuolisesti. Haastateltavien mukaan sosiaalinen pääoma näkyy työyhteisön toimivuutena, yhteen hiileen puhaltamisena sekä työssä viihtyvyytenä. Haasteltavista kaikki mainitsivat jokaisen työyhteisön jäsenen tuovan oman panoksensa sosiaaliseen pääomaan. He mielsivät työyhteisön sitä toimivammaksi mitä korkeampi sosiaalisen pääoman taso työyhteisössä on. Toki voi olla, että kaupungissa joka vuosi mitattava sosiaalisen pääoman kysely ohjaa ajattelemaan näin. Kaikki haastateltavat mainitsivat tavalla tai toisella yhteiset päämäärät, arvot ja yhteiset pelisäännöt sosiaalisen pääoman komponenteiksi.

Vaikka he osasivat jollakin tavalla tuoda esiin sen, mitä he ymmärtävät käsitteellä sosiaalinen pääoma, myönsivät he kaikki, että käsite on vieras eikä varmasti aukene kaikille samalla tavalla. Heidän mielestään työyhteisön toimivuuden mittaaminen on tärkeää ja sitä tulee jatkaa jatkossakin. Se, että kaikki haastateltavat kokivat sosiaalisen pääoman mittaamisen positiivisesti, saattoi osaltaan johtua siitä, että he itse viihtyvät työssään ja kokevat oman työyhteisönsä todella toimivaksi. Tilanne olisi voinut olla hyvin erilainen, jos haastateltavat olisivat kokeneet ongelmia työyhteisössään. Silloin olisi saattanut esiintyä myös enemmän kritiikkiä sosiaalisen pääoman kyselyä ja työnantajan toimia

kohtaan. Vaikkakin haastateltavat kokivat työyhteisön laadun mittaamisen tärkeäksi, on niin työntekijöille kuin esimiehillekin jäänyt epäselväksi, mihin mittauksella pyritään ja kuinka vaikuttavia tällaiset kyselyt ylipäättään ovat.

Kuten jo aikaisemmin on moneen kertaan todettu, sosiaalisen pääoman ilmiötä täysin vastaavaa mittaria on mahdoton kehittää. Kaikki mittarit ovat jollakin tavalla rajoittuneita. Tämä johtuu siitä, että sosiaalinen pääoma on monitulkintainen ilmiö, joka näyttäytyy eri tavalla eri ihmisille. Sosiaalinen pääoma syntyy ja ilmenee sosiaalisissa verkostoissa, joka riippuu niistä toimijoista, jotka tähän verkostoon kuuluvat. Inhimillinen toiminta ei koskaan ole täysin rationaalista. Käyttäytyminen ja toiminta voivat muuttua hyvinkin nopeasti, jolloin myös sosiaalinen pääoma voi heikentyä tai vahvistua yhtäkkiä. Monet merkityksettömiltä tuntuvat seikat vaikuttavat merkittävästi sosiaalisen pääoman ilmenemiseen.

Luvussa 4.2 tarkasteltiin sosiaalisen pääoman mittaamista Ijirin & Jaedickin (1966) hahmotteleman mittausprosessin ja siitä johdettujen filosofisen, faktuaalisen ja funktionaalisen lähestymistavan kautta. Seuraavaksi pohditaan sosiaalisen pääoman mittaria sekä haastattelujen kautta saatua tietoa tämän mittausteoreettisen viitekehyksen avulla.

Filosofinen lähestymistapa

Hämeenlinnassa käytetään Työsuojelurahaston hankkeen vuonna 2008 yhteydessä kehitettyä sosiaalisen pääoman mittaria, joka koostuu kahdeksasta sosiaalisen pääoman tilaa kartoittavasta kysymyksestä. Mittarin kysymykset ovat:

1. Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa
2. Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita
3. Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.
4. Asenteemme on ”toimimme yhdessä”
5. Jokaisen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty
6. Esimieheni voi luottaa
7. Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti
8. Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia

Filosofinen lähestymistapa korostaa, että mitattavaa ilmiötä tulee vastata reaali maailmassa vastaava todellinen ilmiö. Sosiaalisen pääoman ilmiön kohdalla asia on ongelmallinen, sillä kukaan ei voi yksiselitteisesti määritellä, mitä on sosiaalinen pääoma ja mistä tekijöistä se koostuu.

Mittarin taustalla vaikuttaa tietenkin jokin näkemys siitä, mitä on sosiaalinen pääoma. työsuojelurahaston hankkeen raportissa linjataan, että: *”Sosiaalisen pääoman muodostuminen edellyttää toimijoiden välisen luottamuksen lisäksi vastavuoroisuutta ja aktiivista toimintaa. Sosiaalinen pääoma muodostuu verkostoissa yhteisesti jaetuista normeista, arvoista ja ymmärtämistavoista, jotka helpottavat yhteistoimintaa ryhmien sisällä ja niiden välillä.”* (Oksanen et al 2008, 8) Näin ollen voidaan sanoa, että Hämeenlinnan kaupungissa käytetty sosiaalisen pääoman mittari edustaa luvussa 3.4 esitettyä organisaation sosiaalisen pääoman julkishyödyke (public good) –näkökulmaa, jonka mukaan sosiaalinen pääoma on työyhteisön yhteisesti muodostama ja omistettu voimavara. Tämä näkökulma vastaa myös haastateltavien näkökulmia sosiaalisesta pääomasta, sillä kaikkien haastateltavien voidaan sanoa ymmärtävän sosiaalista pääomaa julkishyödyke-näkökulmasta. Näin ollen voidaan sanoa, että mittari mittaa haastateltavien näkökulmasta sosiaalista pääomaa ”oikein” eli että mittari on heille mittausteorian mukaisesti filosofisesti toimiva.

Faktuaalinen lähestymistapa

Faktuaalisen näkökulman mukaan on tärkeää, että mittarin antama tieto on oikeaa eli että se mittaa oikealla tavalla haluttua ilmiötä. Mittarin tulee siis olla validi ja yksiselitteinen. Hämeenlinnassa käytetty sosiaalisen pääoman mittari mittaa sosiaalista pääomaa kyselylomakkeella. Monissa tutkimuksissa on todettu, että vastaajan mielentila vaikuttaa merkittävästi vastaajan vastauksiin. Kyselyyn vastaamisessa voi myös ilmetä motivaatio-ongelmaa, jolloin henkilöt eivät jaksa tai koe tarpeelliseksi vastata kyselyihin. Kysymyksiin ei myöskään välttämättä jakseta keskittyä, jolloin vastauksen luotettavuus heikkenee. Ongelmia voi syntyä myös kyselyn kysymysten ymmärtämisessä. Vastaajat saattavat tulkita kysymyksiä ja käsitteitä eri tavalla, jolloin he ikään kuin vastaavat eri kysymyksiin. Näin ollen mittarin kysymykset tulisi olla mahdollisimman yksiselitteisiä ja selkeitä, sellaisia että niihin ei sisälly tulkinnanvaraa. Hämeenlinnassa käytetyn mittarin kysymyksiä ei kuitenkaan voi pitää täysin yksiselitteisinä. Esimerkiksi kysymykset ”4. Asenteemme on ”toimimme yhdessä” ja ”5. Jokaisen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty” ovat todella

tulkinnanvaraisia ja vastaajat voivat kokea yhdessä toimimisen asenteen sekä ymmärretyksi ja hyväksytyksi kokemisen hyvinkin eri tavoin.

Hämeenlinnan sosiaalisen pääoman mittariin liittyy myöskin teknisistä asioista johtuvia ongelmia ja monitulkintaisuuksia. Kaikilla kaupungin työntekijöillä ei ole käytössä työ sähköpostiosoitetta. Näille kahdelle isoimmalle ryhmälle, maatalouslomittajille ja yhdyskuntarakentajille, kysely lähetettiin kirjeellä. On selvää, että kirjeellä vastaaminen koetaan monesti hankalammaksi, kun vastausta ei jakseta lähettää postissa takaisin. Näiden henkilöryhmien vastausprosentti olikin erityisen huono. Toisaalta myöskään kaikki, joilla on sähköpostiosoite, eivät käytä sitä säännöllisesti, jolloin kysely saattaa mennä ohi. Kyselyn vastausaika on kaksi viikkoa, jolloin moni saattaa olla lomalla ja ei näin ollen pysty vastaamaan kyselyyn.

Suurimmat tekniset rajoitukset mittarissa johtuvat kuitenkin sen rakenteesta. Vastaajat on haluttu pitää kyselyssä anonyymeinä, jotta voidaan varmistua siitä, että kaikki voivat mahdollisimman rehellisesti vastata kyselyyn. Tulokset on päätetty laskea jokaiselle työyksikölle erikseen. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa vastaukset on pystyttävä jotenkin kuitenkin kohdistamaan oikeille työyksiköille. Vuosina 2014 ja 2015 kysely on rakennettu kustannuspaikkoihin perustuen. Tällöin henkilöiden on täytynyt ensin tarkistaa jostain oma kustannuspaikkansa, koska harva ”perustyöntekijä” tietää omaa kustannuspaikkaansa.

Vuonna 2017 törmättiin samaan ongelmaan. Kysely rakennettiin samaan tapaan kuin edellisinäkin vuosina, perustuen kustannuspaikkoihin. Tässä törmättiin kahteen ongelmaan. Ensinnäkin kustannuspaikkojen selvittäminen on hyvin hankalaa. Henkilötietolain mukaan listoja, joissa ilmenee nimi ja kustannuspaikka, ei saa olla ja kaikille työntekijöille erikseen oman kustannuspaikan ilmoittaminen on liian työlästä. Kyselyssä saatiin palautetta siitä, että kaikki eivät tiedä omaa kustannuspaikkaansa ja eivät voi vastata kyselyyn. (Katso LIITE 3) Kysely päätettiin keskeyttää ja luotiin uusi kysely, joka rakennettiin työyksikköperusteiseksi. Tultiin siihen tulokseen, että jokainen työntekijä tietää varmemmin oman työyksikkönsä, kuin oman kustannuspaikkansa. Työyksiköt luotiin kustannuspaikkojen perusteella niin, että jokainen työyksikkö edusti tiettyä kustannuspaikkaa. Tämä johti siihen, että työyksikköjaottelu oli hyvin tarkka. Tällöin riski siihen, että henkilö valitsee työyksikkönsä väärin, kasvoi.

Toinen ongelma liittyi esimiesasemassa työskenteleviin henkilöihin. Kyselyssä arvioidaan sekä työyhteisöä että omaa esimiestä. Nyt esimiesasemassa olevat työntekijät eivät voineet vastata omaan työyksikköönsä, koska esimiesarviossa he arvioisivat itseään. Esimiesasemassa olevia työntekijöitä pyydettiin siis vastaamaan oman esimiehensä työyksikköön, jolloin esimiesarvio kohdistui oikein. Asiasta lähetettiin esimiehille sähköpostiviesti. Todennäköistä kuitenkin on, että kaikki eivät ole ottaneet tätä huomioon vastatessaan kyselyyn. Kouluohjaajien ja varhaiskasvatuksen avustajien kohdalla päädyttiin ratkaisuun, jossa he vastaavat siihen kouluun tai päiväkotiin, jossa työskentelevät. Tähän on ohjeistettu Webropolin kyselylomakkeessa.

Palautteissa (LIITE 3), joita kyselystä saatiin, kritisoitiin sitä, että työntekijät eivät tiedä minkä työyksikön he valitsevat. Kritisoitiin myös sitä, että joissakin työyksiköissä on vain muutama työntekijä, jolloin heidän vastauksensa on helposti yksilöitävissä. Kyselyssä kyllä mainitaan, että alle viisi vastausta saaneet työyksiköt yhdistellään organisaation ylempään yksikköön. Totta on kuitenkin se, että periaatteessa vastausten yhdistämisvaiheessa pystyisi yksilöimään vastaukset niissä työyksiköissä, joissa on vain muutama työntekijä. Kritiikkiin vastattiin kuitenkin, niin että henkilöllä, joka yhdistelyä tekee, on vaitiolovelvollisuus kaikista vastuksista. Tutkija itse törmäsi monessa kahvipöytäkeskustelussa siihen, että työntekijät eivät aikoneet vastata kyselyyn juuri siksi että pelkäsivät heidän vastauksensa olevan yksilöitävissä. Työyksikköjä, joista saatiin alle viisi vastausta, oli kymmeniä.

Funktionaalinen lähestymistapa

Mittausteorian funktionaalinen näkökulma korostaa, että on tärkeää arvioida antaako mittari tietoa siitä, mitä sen on tarkoitettu antavan. On tärkeää, että mittari tuottaa sellaista informaatiota, jolla on jotakin arvoa eli, että sitä pystytään hyödyntämään käytännössä. Mittarin isoimmat ”ongelmat” liittyivät haastattelujen perusteella juurikin kyselyn funktionaaliseen toimivuuteen.

Työntekijänäkökulma toi esiin, että työntekijät eivät tiedä, mihin tuloksia käytetään tai mitä sosiaalisen pääoman kyselyllä ylipäättään tavoitellaan. Esimiesnäkökulma toi esiin sen, että tällainen suppea kysely ei välttämättä anna tarpeeksi kattavaa informaatiota työyhteisön tilasta. Myös esimiehet kaipaavat lisää ohjeistusta siitä, miten tuloksia tulisi käsitellä työyhteisöissä. Työnantajan

näkökulmasta kyselyn ei ole tarkoituskaan tuoda eksaktia tietoa työyhteisön tilasta vaan antaa suuntaa ja nostaa esille niitä työyksiköitä, joissa on ongelmia, jotta niihin voitaisiin puuttua paremmin.

Kiinnostavana tutkimuslöydöksenä voidaan pitää, että sekä työntekijä, että työnantaja kuitenkin tuntuivat pitävän sosiaalisen pääoman mittaamista tärkeänä, vaikka epäselvää olisikin se, mihin kyselyllä pyritään. Voidaankin pohtia, miksi näin on. Pidetäänkö kaikenlaista mittaamista vaan ylipäänsä tärkeänä? Koetaanko tällainen virallinen mittaamisprosessi itsessään jotenkin tärkeäksi? Vai onko niin, että työyhteisötaidot ja sosiaalinen pääoma koetaan tärkeiksi ja halutaan, että työpaikoilla tällaisiin asioihin puututaan ja panostetaan ja näin ollen niiden mittaaminenkin koetaan tärkeäksi, vaikka tulosten käyttötarkoitus on epäselvä.

Hämeenlinnan kaupungin sosiaalisen pääoman kartoituksen raportissa linjataan tulosten käsittelyn osalta seuraavaa: ”*Tuloksia tulee kunkin esimiehen käsitellä oman henkilöstönsä kanssa avoimesti ja laatia vuoden 2014 työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelman pohjalta tai sitä täydentäen suunnitelmat nyt havaittujen epäkohtien korjaamiseksi sekä varmentaa saatujen tulosten ylläpito ja edelleen kehittäminen. Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen vaativat jatkuvaa yhteisöllistä työstämistä koko porukalla. Huolestuttavien tulosten osalta on huomioitava työnantajan työsuojeluvastuu. Heikon tuloksen parantaminen vaatii työnjohdollisia toimenpiteitä*” (Sosiaalisen pääoman kartoitus 2017, Hämeenlinnan kaupunki)

Tulosten käsittelyn osalta kaupungissa on vielä petrattavaa. Kuten henkilöstöjohtajakin kertoi, tarvitaan selkeämpiä ohjeita siitä, miten tulokset tulee käsitellä sekä näiden toimenpiteiden seurantaan tulee puuttua aikaisempaa tiukemmin. Voikin olla, että sosiaalisen pääoman kyselyn hyödynnettävyys ja mittaamisen tarkoitus on jäänyt epäselväksi työntekijöille sen takia, että tulosten käsittely on ollut puutteellista työpaikoilla. Kyselyyn on käyty vastaamassa, mutta tulosten läpikäynti on jäänyt pinnalliselle tasolle tai sitä ei ole tehty lainkaan.

Yhteenveto tutkimuksen tuloksista

Organisaatiossa kyselyn aikaan työskennelleenä tutkija koki, että sosiaalisen pääoman kyselyyn suhtautuminen oli suhteellisen negatiivista. Tämä tuli esiin erilaisissa kahvipöytäkeskusteluissa sekä

palautteissa, joita kyselystä saatiin. Monissa palautteissa kyseenalaistettiin kyselyn vaikuttavuutta, sillä työntekijät kokivat, että tuloksia ei käsitellä tarpeeksi eikä työyhteisöongelmille tapahdu mitään. Samaa osoittaa myös kyselyn tulokset. Samat työyksiköt ovat saaneet huonot tulokset vuodesta toiseen. Samoin huipputulokset jakautuvat vuodesta toiseen samojen työyksiköiden kesken. Tämä on ehkä osoitus siitä, että työyhteisöissä vallitsee tietty kulttuuri, joka on muokkautunut vuosien saatossa ja työyhteisön väliset tavat toimia, ääneen sanomattomat normit sekä vuorovaikutussuhteet ovat suhteellisen vakiintuneita, pysyviä ja muuttumattomia. Kulttuurin muutos vaatii usein henkilöstömuutoksia. Negatiivisesta suhtautumisesta sosiaalisen pääoman kyselyyn kertoo myös alhainen vastausprosentti, joka on laskenut joka vuosi.

Haastatteluissa saatu kuva sosiaalisen pääomankyselystä ja siihen suhtautumisesta oli puolestaan hyvinkin positiivinen. Kaikki haastateltavat pitivät työyhteisön sosiaalista pääomaa tärkeänä voimavarana ja kokivat että kyselyä kannattaa jatkaa ainakin jossain muodossa. Haastateltavat kokivat kaikki omissa työyhteisöissään olevan sosiaalista pääomaa niin kuin he ilmiötä ymmärtävät. He myöskin kokivat oman työnsä tärkeäksi ja arvostetuksi sekä kertoivat viihtyvänsä työssään. Tällä on ehdottomasti suuri vaikutus heidän suhtautumiseensa sosiaalisen pääoman kyselyyn. Haastatteluissa saadut mielipiteet olisivat voineet olla hyvinkin erilaisia, mikäli haastateltaviksi olisi valikoitunut sellaisia henkilöitä, jotka eivät viihdy työssään tai koe omaa työyhteisöään toimivaksi. Tällainen näkökulma olisi ollut erittäin mielenkiintoinen lisä tähän tutkimukseen. Lisäksi mielenkiintoista olisi ollut kuulla myös miehen näkökulma asiaan, nyt kun kaikki haastateltavat sattuvat olemaan naisia.

Hämeenlinnan kaupungissa käytettävä sosiaalisen pääoman kysely on kehitetty Työsuojelurahaston hankkeessa vuonna 2008. Sen pohjalla on siis tehty suhteellisen paljon tutkimusta sosiaalisesta pääomasta. Haastatteluissa tai muussakaan tässä tutkimuksessa käytetyssä materiaalissa ei tullut esiin suuria ongelmia tai parannusehdotuksia kyselyn kysymyksiin. Ongelmat pikemminkin liittyivät kyselyn tulosten hyödyntämiseen ja vaikuttavuuteen. Sekä haastatteluissa ja kyselystä saaduissa palautteissa nousi esiin, että kyselyn ei ole koettu juurikaan vaikuttaneen mihinkään. Kuten henkilöstöjohtaja totesi nyt olisi tuhannen taalan paikka muokata kyselyä tai toteuttaa työyhteisöjen toimivuuden arviointia uudella tavalla, kun Hämeenlinnan kaupunki siirtyy uuteen organisaatiomalliin 1.6.2017.

Selvää on, että työyhteisön toimivuudella on erittäin suuri vaikutus työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, sairauspoissaoloihin sekä sitä kautta työn tuottavuuteen. Näin ollen on erityisen tärkeää, että työyhteisöt, joissa ongelmia esiintyy, nousevat esiin. Siihen tarkoitukseen kysely tietenkin toimii hyvin. Sen sijaan ongelma on tulosten hyödyntämisessä ja työyhteisön ongelmiin puuttumisessa. Yhteenvedona voisi todeta, ilman että tulosten käsittelyyn ja hyödyntämiseen panostetaan huomattavasti enemmän, tällaisenaan sosiaalisen mittaamisen prosessia on turha jatkaa. Mittaamisen lähtökohta on kuitenkin se, että tuloksia voidaan käyttää hyödyksi ja mittaamisen avulla voidaan kehittää toimintaa. Tämän tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että nykyisellään mittausprosessi ei ole tarpeeksi vaikuttava.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kuten tässä tutkimuksessa on esitetty sosiaalisen pääoman esiintyminen työyhteisössä voi parhaimmillaan johtaa työyhteisön keskinäiseen luottamukseen, vastavuoroisuuteen, yhteisiin tavoitteisiin, prosessien parempaan toimivuuteen, työntekijöiden sitoutumiseen organisaatioon sekä tätä kautta työn parempaan tuottavuuteen. Näin ollen sosiaalisen pääoman edistäminen työyhteisöissä tarjoaa uuden näkökulman henkilöstövoimavarojen tehokkaaseen johtamiseen. Tämä tutkimuksen tarkoitus on ollut täydentää aikaisempia tutkimuksia sosiaalisen pääoman ilmiöstä lähestymällä ilmiötä mikrotasolla työyhteisön näkökulmasta. Lisäksi ilmiön tarkastelu monitulkintaisuuden näkökulmasta täydentää sosiaalisesta pääomasta aikaisemmin tehtyä tutkimusta. Tutkimus on pyrkinyt vastaamaan kysymyksiin siitä, miten työyhteisön sosiaalinen pääoma voi näyttäytyä eri tavoin eri ihmisille ja millaisia haasteita sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyy.

Sosiaalinen pääoma ei ole tutkimuskohteena helppo. Ilmiö on monitulkintainen ja hankalasti haltuun otettava, mikä tekee siitä hankalan tulkittavan. Tutkimuksen haastatteluissa kävi hienolla tavalla ilmi se, kuinka vaikeaa sosiaalisen pääoman ilmiötä on jäsentää sanallisesti. Sitä ei voi koskettaa, nähdä tai suoraan aistia vaan se tulee todelliseksi ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat käsitteellistivät ilmiötä suhteellisen samankaltaisesti, vaikka sen pukeminen sanoiksi olikin vaikeaa. He kaikki kokivat työyhteisön sosiaalisen pääoman tärkeäksi voimavaraksi, joka tukee organisaation toimintaa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että sosiaalisen pääoman mittaamisella ei ole onnistuttu sen perustehtävässä eli työyhteisön toimivuuden kehittämisessä. Mittaamisprosessi ei ole ollut tarpeeksi vaikuttava, sillä samoissa työyhteisöissä on ongelmia vuodesta toiseen. Siispä vaikka kysely nostaa ongelmalliset työyhteisöt esiin, on tulosten hyödyntäminen eli toimet ongelmien korjaamiseksi olleet riittämättömiä.

Toisaalta voidaan pohtia, pystyykö työnantaja määränsä enempää edes vaikuttamaan työyhteisön toimivuuteen. Monesti työyhteisön tavat toimia, yhteisössä vallitsevat normit ja keskinäiset ristiriidat ovat niin syvällä työyhteisön toimintakulttuurissa, että niitä on vaikea muuttaa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että monien työntekijöiden suhtautuminen tällaisiin kyselyihin on hieman negatiivinen johtuen siitä, että he kokevat, kyselyillä ole vaikuttavuutta.

Työyhteisöissä ollaan varmasti yhtä mieltä siitä, että työyhteisötaitojen mittaaminen ja seuraaminen on tärkeää, mutta se tapa, jolla seuranta tehdään, tulee tuoda keskusteluun. Sosiaalisen pääoman kyselyn toteuttaminen nykyisessä laajuudessaan on suhteellisen raskas ja aikaa vievä prosessi. Kaupungissa kannattaakin jatkossa miettiä, olisiko samaa asiaa mahdollista mitata eri tavalla jotenkin kevyemmin, jolloin myös suhtautuminen kyselyyn saataisiin muuttumaan. Mikäli sosiaalisen pääoman mittaamista päätetään jatkaa samaan tapaan, tulee keskusteluun nostaa se, millä tavalla tuloksia pystyttäisiin hyödyntämään entistä paremmin ja millaisia eväitä työyhteisöt ja esimiehet tarvitsisivat ongelmiin puuttumiseen.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Iso osa sosiaalisen pääoman ilmiöön liittyvästä tutkimuksesta on tehty sosiaalitieteiden alalla makronäkökulmasta, jolloin tutkimuskohteena ovat esimerkiksi eri kaupungit, kyläyhteisöt tai kokonaiset valtiot. Tässä tutkimuksessa sosiaalista pääomaa on lähestytty julkisen talousjohtamisen kontekstissa. Lähestymistapa on relevantti ja ajankohtainen siinä mielessä, että julkisella sektorilla talouden paineet ovat kovat ja talouden tasapainottamiseen on panostettava entistä enemmän. Kuten tutkimuksen teoriaosuudessa on käynyt ilmi, sosiaalinen pääoma voi työyhteisön toimivuuden, paremman informaation kulkemisen, keskinäisen luottamuksen sekä yhteisten arvojen myötä tehdä työstä tuottavampaa. Näin ollen ilmiön tarkastelu julkisen talousjohtamisen kontekstissa on tärkeää.

Tässä tutkimuksessa ilmiötä on tarkasteltu mikrotasolla työyhteisön näkökulmasta, mikä on asettanut omat haasteensa tutkimukseen, sillä työyhteisön sosiaalista pääomaa on tutkittu huomattavasti vähemmän. Tästä huolimatta tutkimukseen on pystytty löytämään tarpeeksi lähdekirjallisuutta työyhteisön sosiaalisesta pääomasta. Leanan ja van Burenin (1999) kehittämää organisaation sosiaalisen pääoman käsitettä on ollut mielekäs käyttää työyhteisön sosiaalisen pääoman tarkastelussa lähtökohtana, sillä se on tarjonnut toimivan perustan ilmiön jaotteluun yksilöhyödykkeen ja julkishyödykkeen näkökulmista.

James G. Marchin monitulkintaisuuden näkökulma sosiaalisen pääoman ilmiön käsittelyyn on uusi lähestymistapa eikä siitä löydy juuri aikaisempaa tutkimusta. Tämä tekee tutkimuksesta hyvin

mielenkiintoisen ja laajentaa näkökulmaa sosiaalisen pääoman ilmiöstä. Tämän monitulkintaisuuden ymmärtäminen nimittäin luo pohjan sosiaalisen pääoman mittaamiseen.

Mittausteoriaa ei ole ilmeisestikään aiemmin käytetty lähtökohtana sosiaalisen pääoman mittaamisen tarkastelussa. Kuitenkin sen hyödyntäminen sosiaalisen pääoman mittaamisen yhteydessä osoittautui toimivaksi ja mahdollisti mittarin monipuolisen ja laajan tarkastelun. Se toi myös hyvin esiin niitä ongelmia, joita työyhteisön sosiaalisen pääoman mittaamiseen liittyy. Tutkimuksessa sosiaalisen pääoman mittaria valittiin lähestyä Ijirin ja Jaedicken (1966) jaotteleman mittaushetken arviointikriteerien avulla. Toinen tutkija olisi voinut lähestyä ilmiötä täysin toisesta näkökulmasta. Tämä jaottelu tarjosi kuitenkin selkeän ja mielekkään tavan lähestyä sosiaalisen pääoman mittaria mahdollisimman laajasti.

Valittu konstruktivistinen tieteenfilosofinen lähestymistapa sekä haastattelu analyysimenetelmänä toimivat hyvin tässä tutkimuksessa, jossa tarkoitus on ymmärtää sosiaalisen pääoman monitulkintaisuutta. Haastatteluiden avulla saatiin arvokasta tietoa siitä, kuinka haastateltavat jäsentävät ilmiötä ja kokevatko he sosiaalisen pääoman mittaamisen tärkeäksi. Tosin tutkimuksen luotettavuutta olisi lisännyt entisestään se, jos haastateltavia olisi ollut enemmän jokaista näkökulmaa kohti ja jos he olisivat olleet eri työyksiköistä. Toki tällöin tutkimus olisi paisunut kohtuuttoman laajaksi.

Tutkijan työskentely tutkittavassa organisaatiossa tutkimuksen aikaan voi aiheuttaa omat haasteensa tutkimuksen luotettavuudelle. Tutkijalle pääsi syntymään omat ennakoasenteensa tutkittavasta ilmiöstä organisaatiossa, se kuitenkin mahdollisti sen, että tutkija osasi tehdä tiettyjä valintoja ja lähestyä ilmiötä tietystä näkökulmasta, ja näin ollen teki tutkimuksesta myös käytännössä hyödyllisen tutkittavalle organisaatiolle. Tutkija tunsu työnsä puolesta yhden haastateltavista. Haastattelun kannalta se ei tutkijan mielestä kuitenkaan ollut tutkimuksen luotettavuutta heikentävä tekijä. Päinvastoin se auttoi siinä, että haastattelussa päästiin pintaa syvemmälle ja pystyttiin puhumaan hyvin yksityiskohtaisesti tietyistä asioista, koska organisaation käytännön prosessit olivat tuttuja haastattelijalle.

Tutkimukseen valitun konstruktivistisen lähestymistavan mukaan todellisuus on sosiaalisesti rakentunut. Tämä tarkoittaa sitä, että todellisuus jäsentyy jokaiselle meistä omalla tavallaan, riippuen siitä kuka tulkintaa tekee, missä kontekstissa tulkintaa tehdään ja millaisten yhteiskunnallisten normien keskellä me elämme. Näin ollen tämäkin tutkimus katsoo tutkittavaa ilmiötä yhdenlaisesta näkökulmasta. On siis tärkeää ymmärtää, että joku muu tutkija olisi voinut lähestyä samaa ilmiötä täysin eri tavalla ja tehdä erilaisia johtopäätöksiä samoista ilmiöistä.

Aiheita jatkotutkimukselle

Haastattelujen avulla saatiin syvällistä ja kattavaa tietoa siitä, kuinka työyhteisön sosiaalinen pääomaa näyttäytyy eri ihmisille sekä, millä tavalla haastateltavat suhtautuivat sosiaalisen pääoman kyselyyn. Haastattelujen avulla esiin nousi myös organisaation kannalta merkittävä löydös siitä, että sosiaalisen pääoman kyselyä ei koeta vaikuttavaksi kaikissa työyhteisöissä. Vielä laajemman näkemyksen saamiseksi olisi ollut mielenkiintoista, jos haastateltavia olisi ollut muutama enemmän ja jos heistä osa olisi ollut miehiä. Jatkotutkimuksena mielenkiintoista olisi vertailla kunnan eri työyksiköiden välisiä näkemyksiä sosiaalisesta pääomasta ja sitä, vaikuttaako työntekijän ammatti tai asema siihen, miten hän mieltää sosiaalisen pääoman ilmiön. Mikäli kaupungissa päätetään uusia kysely täysin, jatkotutkimuksena olisi myös kiinnostavaa vertailla nykyistä ja uutta sosiaalisen pääoman mittaamisen prosessia.

Kuten jo aiemmin on mainittu, Hämeenlinnan kaupungissa käytettävä sosiaalisen pääoman mittari on käytössä myös muissa organisaatioissa. Näin ollen jatkotutkimuksena olisikin mielenkiintoista tarkastella sitä, kuinka muissa organisaatioissa samaa mittaria on hyödynnetty ja onko esimerkiksi kyselyn käytännön toteuttamisessa tai tulosten hyödyntämisessä eroja eri organisaatioiden välillä.

LÄHTEET

Kirjallisuus

Alasuutari P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino. Tampere

Bourdieu, Pierre. 1986. The forms of capital. Cultural theory: An anthology 1 (2011): 81-93.

Burt R. S. 1997. The contingent value of social capital. Administrative Science Quarterly, 42 339–365.

Burt R.S 2004. Structural holes and good ideas. American Journal of Sociology, 110: 349–399.

Coleman J. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital. American Journal of Sociology vol 94, 95–120.

Eriksson P, Koistinen K. 2015. Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus.

Hacking I. 2009. Mitä sosiaalinen konstruktionismi on? Vastapaino. Tampere.

Hirsjärvi S, Hurme H. 1982. Teemahaastattelu. Gaudeamus. Helsinki

Hirsjärvi S, Hurme H. 2001. Tutkimushaastattelu. Gaudeamus Helsinki.

Ijiri Yuri & Jaedicke Robert. 1966. Reability and objectivity of Accounting Measurements. The Accounting Review, Vol 41 (3)

Johanson J-E. 2000. Sosiaalisen pääoman tasapaino: verkoston tiiviys välineellisten hyötyjen ja yhteistyön edellytysten selittäjänä ja julkisessa hallinnossa. Teoksessa Kajanoja J & Simpura J.

Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. Helsinki: STAKES, 252, 139– 159.

Kajanoja J, Simura J. 2000. Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia. Stakes 2000. Helsinki.

Koivumäki J. 2008. Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Kouvonen A, Kivimäki M, Vahtera J, Oksanen T, elovainio M, Cox T, Virtanen M, Pentti J, Cox SJ, Wilkinson R,. Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. BMC Public Health 2006; 6:251

Leana, Carrie R. @ van Buren, Harry J. III. 1999. Organizational Social Capital and Employment Practices. Academy of Management Review 24 (3), 538-555.

Liljander J-P. Pierre Bourdieu. Koulutus, symbolinen väkivalta ja yhteiskunnallinen eriarvoisuus. Teoksessa Aittola T. (toim.) 2012. Kasvatussosiologian suunnannäyttäjiä. Gaudeamus

March & Olsen 1994. A Garbage Can Model of Organizational Choice. Administrative Science Quarterly, Vol 17 (1), 1 – 25

March J. 1978. Bounded rationality, Ambiguity, and the Engineering of Choice. The Bell Journal of Economics 9(2) 587–608.

March J. 2010. Ambiguities of experience. Cornell University Press.

- Nahapiet J, Ghoshal S. 1998. Social capital, Intellectual capital and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23: 242–266.
- Putnam R. 2000. *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. Simon & Schuster. New York.
- Putnam, Robert D. with Leonardi Robert & Nanetti, Rafaella Y. (1993) *Making democracy work: civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press, Princeton (N.J.).
- Putnam, Robert. "Social capital: Measurement and consequences." *Canadian Journal of Policy Research* 2.1 (2001): 41-51
- Ruuskanen, P. 2002. *Sosiaalinen pääoman ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*. PS-kustannus. Keuruu.
- Simon H. 1979. *Päätöksenteko ja hallinto*. Weiling + Göös. Espoo.
- Sinervo L-M. 2011. *Kunnan talouden tasapaino monitulkintaisena ilmiönä*. Tampereen yliopisto.
- Stake R. 1995. *The art of case study research*. Thousand Oaks: Sage cop.
- Vakkuri J. 2009. (toim.) *Paras mahdollinen julkishallinto? Tehokkuuden monet tulkinnat*. Gaudeamus. Helsinki
- Vehmanen P. 1979. *Mittaamisen teorian soveltuvuudesta taseanalyysin teoriaksi*. Tampereen yliopisto.
- Viitala R. 2013. *Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä*. Edita Publishing Oy. Helsinki
- Woolcock, Michael (2000), *Sosiaalinen pääoma: menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus*. Teoksessa Kajanoja J & Simpura J: *Sosiaalinen pääoma: globaaleja ja paikallisia näkökulmia*. Helsinki: STAKES raportteja 252, 25 – 56

Sähköiset lähteet:

- Hämeenlinnan kaupunki. Henkilöstöohjelma.
http://www.hameenlinna.fi/pages/388584/Henkilöstöohjelma_2014_2020.pdf. Luettu 3.4.2017
- Hämeenlinnan kaupunki. Kaupunkistrategia 2014-2020.
<http://www.hameenlinna.fi/pages/388584/hameenlinnan%20kaupunkistrategia%2014-20%20kh.pdf>. Luettu 30.2.107
- Hämeenlinnan kaupunki. *Sosiaalisen pääoman kartoitus 2015*.
- Hämeenlinnan kaupunki. *Sosiaalisen pääoman kartoitus 2017*.
- Hämeenlinnan kaupunki. *Talousarvio 2017*.
<http://www.hameenlinna.fi/pages/43037/TA%20kirja%202017.pdf>. Luettu 7.2.2017
- Menetelmäopetuksen tietovarasto. UTA
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>. Luettu 27.3.2017.
- Oksanen T, Vahteristo J ym. 2008. *Sosiaalinen pääoma työelämän muutoksissa: Vaikutukset mielenterveyteen ja depression ilmaantuvuuteen?* Työterveyslaitos.
https://kuntoutussaatio.fi/files/267/Sosiaalinen_paaoma_tyoelaman_muutoksissa.pdf. Luettu 30.1.2017.

Tilastokeskus. Kuntien avainluvut.

<https://www.stat.fi/tup/alue/kuntienavainluvut.html#?year=2016&active1=109&active2=SSS>
Luettu 13.4.2017

Tilastokeskus. Sosiaalinen pääoma

http://www.stat.fi/org/tut/dthemes/papers/sospaaoma_sospaa.html. Luettu 22.5.2017

Työsuojelurahaston hanke 103 432, Työterveyslaitos 2008.

https://kuntoutussaatio.fi/files/267/Sosiaalinen_paaoma_tyoelaman_muutoksissa.pdf. Luettu 30.1.2017.

LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelurunko

21.2.2017

Teema 1: Sosiaalisen pääoman ilmiön monitulkintaisuus

Taustatiedot

- ikä, työtehtävä, työsuhteen kesto

Sosiaalisen pääoman ilmiön ymmärtäminen

- Mistä tekijöistä koostuu?
- Miten ilmenee?
- Mihin vaikuttaa?
- Voidaanko käyttää jotenkin hyväksi?
- Nähdäänkö yksilön vai yhteisön ominaisuutena?

Kokemus sosiaalisesta pääomasta omassa työyksikössä

- Tuntuuko sinusta, että työpaikallanne on sosiaalista pääomaa?
- Miten se ilmenee?
- Ketkä/mikä siihen vaikuttaa?
- Millaisilla toimilla sosiaalisen pääoman syntymistä voitaisiin edistää?
- Näkemys siitä, miten merkittävänä sosiaalista pääomaa pidetään koko kaupungin tasolla
- Tuntuuko haastateltavasta että näkemykset sosiaalisesta pääomasta vaihtelevat?

Teema 2: Sosiaalisen pääoman mittaaminen

Sosiaalisen pääoman kysely

- Onko haastateltava vastannut kyselyyn
- Näkemys siitä, minkälaisiin seikkoihin kysely keskittyy
- Kokemus kyselyn toimivuudesta
- Kokemus sen puutteista
- Mittaako sosiaalisen pääoman kysely mielestäsi sosiaalista pääomaa
- Vaihtoehtoisia tapoja mitata sosiaalista pääomaa
- Mihin mittaamisella pyritään?

Mittaustulosten käsittely työyksikössä

- kokemus siitä kuinka tuloksia on käsitelty
- kokemus kyselyn vaikuttavuudesta

Liite 2. Sosiaalisen pääoman kyselyn vastauslomake 2017

Vastaustasi käsitellään luottamuksellisesti siten, ettei oma vastauksesi ole yksilöitävissä. Vastaa kysymyksiin arviostasi sosiaalisen pääoman tilasta työyhteisössäsi. Valitse se vastausvaihtoehto, joka kuvaa parhaiten omaa mielipidettäsi. Vastaa kaikkiin kysymyksiin!

Työyhteisön sosiaalinen pääoma *

Kysymyksissä 6-8 arvioidaan virkavastuullisen esimiehen toimintaa. Niissä yksiköissä, joissa virkavastuullisen esimiehen rinnalla toimii työjohdollinen esimies esim. asiakasprosesseja johtava esimies, arvioidaan heidän toimintaansa yhdessä. Esimiesasemassa olevat työntekijät arvioivat omaa esimiestään. Kyselyssä käytettävä asteikko: 1 = täysin eri mieltä 2 = melko eri mieltä 3 = en samaa enkä eri mieltä 4 = melko samaa mieltä 5 = täysin samaa mieltä

1 2 3 4 5

1. Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa
2. Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita
3. Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen
4. Asenteemme on "Toimimme yhdessä"
5. Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty
6. Esimieheeni voi luottaa
7. Esimieheeni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti
8. Esimieheeni kunnioittaa työntekijän oikeuksia

Tähän voit täydentää vastauksiasi sanallisesti tai kertoa jotain muuta aiheeseen liittyvää.

Liite 3: Palautteet vuoden 2017 kyselystä

"Älä ihmettele, jos ei kysymyksiin vastata. Kyselyn PITÄÄ olla täysin anonyymi ja mielellään paperiversiona ILMAN suorituspaikkaa tai nimiä!"

"Seminaarin koululla tuli puheeksi kyselyn kustannuspaikat. Kouluohjaajien kustannuspaikka on kaikkien koulujen kouluohjaajilla sama. Jos kouluohjaaja laittaa sen kustannuspaikan, niin kyselystä ei selviä kouluohjaajien esimiehen arviointi, koska siinä on arvioitu useita esimiehiä. Laittaako kouluohjaajat oman kustannuspaikan vai koulun kustannuspaikan?"

"Linkki kustannuspaikkaexeliin ei toimi."

"Anteeksi, kun en voi vastata kyselyyn, koska oma koneeni ei voi avata kustannuspaikan numeroani jostain syystä koko ajan."

"Anteeksi kohtalaisen suora palautteeni, mutta tämän kirjeen ulkoasu on aivan järkyttävä. Silmiin sattuu, kun katsoo tätä eri kirjaisinjajien sekasotkua. Kun tavoitteena on saada ihmiset vastaamaan, niin viestin ulkoasuun olisi syytä kiinnittää huomiota, kiitos. Enkä todella sano tätä ilkeyttäni, vaan vilpittömästi haluan edistää asiaa ja tuoda mielestäni ilmeisen epäkohdan asiassa esille."

"Olen yrittänyt päästä tekemään Sosiaalisen pääoman kartoitusta omalta työkoneeltani, joka ei ole hallinnon verkossa. En pääse tuonne intran linkkiin katsomaan omaa nimeäni ja kustannuspaikkaa, sillä sivustoon ei saa yhteyttä, palvelimen DNS-osoitetta ei löydy. Mitä minun pitää tehdä?"

"Meillä on yli 20 opettajan käytössä yksi hallintoverkon kone, joten en tiedä kuinka moni ehtii eri rakennuksista tuolle koneelle vastaamaan ko. kyselyyn. Ihan vaan tiedoksi tämä. (Jos ihmetellään esim. alhaista vastausprosenttia....)"

"Se sivu, josta katsotaan kustannuspaikka, ei aukea tuosta linkistä."

"mistä kehrästä löytyy linkki sosiaalisen pääoman kyselyyn, ei minun silmiini osunut vielä. Kiitos 🙏"

"Itselläni ei mitään tietoa, mikä mahtaa olla kustannuspaikka. Ilman sitä ei kyselyyn voi vastata. Lisäksi kritisoin kyselyä sillä, että jos kustannuspaikka pitää määrittää, niin samalla pystytään selvittämään kuka yksikkö esim. antaa negatiivista palautetta esimiehestä. Tästä on yleensä seurannut vain huonoa jatkossa. Eli jos vastauksia tulee vähän se johtuu uskalluksen puutteesta, jos vastaus voidaan yksilöidä toimipisteeseen."

"sain viestin henkilöstöhallinnolta sosiaalisen pääoman webropol-kartoituksesta. Ohjeessa painotettiin kustannuspaikan valinnan tärkeyttä. Tämä tieto löytyisi sitten intrasta/Kehränetistä. Tämä onkin hyvä tapa syrjiä kaupungin opettajakuntaa (paljonko meitä on? n. 300-400 henkeä?)."

Käytämme päivittäisessä työssämme opetusverkkoa, josta ei ole pääsyä intraan. Opettajahuoneista löytyy tokimahdollisuus päästä intraan - mutta esim. meillä koulussa on n. 40 opettajaa ja vain 3 hallintoverkkoon kytkettyä konetta. Joten ruuhka vartin välitunnilla on valmis... ”

”Jatkossa toivoisin henkilöstöhallinnolta opetushenkilöstön huomioimista tiedonvälityksessä ja kartoituksissaan. Intran sijaan, mikäli avoin verkko on poissuljettu, voisi tärkeät tiedot laittaa liitteiksi viesteihin.”

”Selvennykseksi/tiedoksi, että ainakin viime kerralla aiheutti ongelmaa tulkinnassa se, että ainakin meillä on samalla kustannuspaikalla useita eri ammattiryhmiä eli eri esimiesten alaisia. Mm. Lääkärit ja hoitajat joiden vastauksista ei tiedä kummalle kuuluu. Liikkuvilla henkilöillä on kustannusjaossa mahdollisesti neljäkin eri työpaikkaa, mutta yksi kotikustannuspaikka, jonka mukaan arviointi tulee. Joten arviointi menee vain johonkin tiimiin...Ja kolmanneksi kustannuspaikat kummasti muuttuu populauksessa usein vuoden vaihteen jälkeen. Siellä on nytkin ihan kummallisuuksia. Henkilöillä sellainen kp missä toimipisteessä ei ole koskaan ollut. En tiedä mistä ne sinne arpoutuu. Eli hyvä mittari, muttei kohden ongelmaa tai tyytyväisyyttä ihan kohdalleen. Parempi kun olisi aseman nimi ja ammattiryhmä, mutta ymmärrän että tämä on koko kaupungin juttu ja mahdoton tehdä niin.”

”Kouluilla ei ole kaikkialla hallintoverkon koneita joten kysely olisi hyvä olla tehtävissä myös HMLEDU-verkon puolelta. Opettajat pääsevät toki Airosta kehränetiin, mutta siellä oleva xls-tiedosto aukeaa ainoastaan hallintoverkon koneilla. Koulun henkilökunta ei tiedä omaa kustannuspaikkaansa ja sen tarkastaminen on vaikeasti tehty tuohon kyselyyn, voisiko sen jatkossa tehdä paremmalla tavalla, esim valittavaksi opettaja ja koulu jossa työskentelee. Muistelin että tämä on ollut ongelma aiemminkin.”

Liite 4: Tiedote sosiaalisen pääoman kyselystä vuonna 2017

Hyvä kaupungin työntekijä ja esimies

TYÖYHTEISÖN SOSIAALISEN PÄÄOMAN KARTOITUS

Työyhteisöjen työhyvinvoinnin tilaa kartoitetaan sosiaalisen pääoman kartoituksella vuosittain.

Työyhteisön sosiaalisen pääoma tasoon jokainen vaikuttaa omalla panoksellaan, luottamuksen, vastavuoroisuuden ja yhteisten arvojen pohjalta.

Sosiaalisen pääoman kartoitus sisältää kahdeksan osiota, joilla kartoitetaan:

- työyhteisön jäsenten välistä luottamusta ja vastavuoroisuutta. Osiot 4, 5, 6
- työyhteisön yhteistyön toimintatapoja: Osiot 1, 2, 3, 7 ja 8.

Työelämän hyvä laatu on ratkaisevan tärkeää tavoiteltaessa työn tuloksellisuutta ja palvelujen hyvää laatua sekä henkilöstön hyvää työterveyttä.

Sosiaalisen pääoman mittaustulosta hyödynnetään työyhteisön työhyvinvoinnin kehittämisessä.

Kartoitukseen vastaaminen

Vastaaminen tapahtuu alla olevan linkin kautta. Linkin löydät myös Kehränetistä.

<https://www.webropolsurveys.com/Answer/SurveyParticipation.aspx?SDID=Fin1240035&SID=23c2467a-f13f-4813-a1a5-1512f054ff80&dy=824164457>

Oma työyhteisöarviosi koskee työpaikkasi henkilöstön tai muun työskentelyryhmäsi henkilöiden välistä yhteistyön sujuvuutta ja luottamusta.

Erityisesti esimiehet arvioivat oman työyhteisönsä lisäksi muiden esimiesten tai asiantuntijoiden muodostamaa yhteisöä sekä omaa esimiestään.

Oma esimiesarviosi koskee virkavastuullista esimiestäsi tai kaksoisjohtamisjärjestelmässä olevissa yksiköissä virkavastuullista esimiestä sekä työprosesseista vastaavaa esimiestä yhdessä.

Jokainen henkilö täyttää kyselyn kuitenkin vain kertaalleen. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin.

Vastaaminen tulee tehdä 6.2.2017 mennessä.

Tulokset raportoidaan 20.3.2017 mm. Kuntarissa.

Yhteinen tavoitteemme ja etumme on, että kaikki vastaisivat kyselyyn.

Esimiesten tehtävänä on innostaa ja kannustaa henkilöstöään vastaamaan kattavasti kartoitukseen.

HENKILÖSTÖPALVELUT